



IMMER AN DER SEITE

Die ersten Schritte: Mentoren unterstützen Jobstarter beim Einstieg in die Arbeitswelt – und sind mit ihren Netzwerken oft viel mehr als nur Starthelfer.

Das Studium haben sie erfolgreich bewältigt, die erste Stelle gefunden, praktische Erfahrungen in Praktika oder Nebenjobs gesammelt, und der neue Arbeitgeber empfängt sie offensichtlich mit offenen Armen. Also alles gut – wozu brauchen Absolventen dann noch einen Mentor?

Martin Weiss, Organisator des „Deutschen Mentorentags“, beantwortet die Frage eindeutig: „Einen Mentor braucht jeder, der sich in einer Phase der Orientierung befindet und deshalb an den Erfahrungen einer anderen Person teilhaben möchte.“ Also eigentlich jeder neue Mitarbeiter, der soeben den Berufseinstieg geschafft hat. Schließlich geht es gerade beim ersten Job darum, sich fachlich einzuarbeiten, die neuen Aufgaben und die Struktur der Firma kennenzulernen. Zusätzlich müssen die Unternehmensfrischlinge in einem neuen Team zurechtkommen und herausfinden, wie

die Kommunikation im Unternehmen funktioniert oder wie sie mit verschiedenen Situationen umgehen sollten.

An die Hand

Ein erfahrener Mitarbeiter, der den Neuling an die Hand nimmt, ist hier Gold wert. Das kann der unmittelbare Vorgesetzte sein oder auch, ganz informell, ein erfahrener Mitarbeiter oder jüngerer Kollege aus der Abteilung.

Viele Unternehmen stellen dem neuen Mitarbeiter aber auch gezielt einen Mentor an die Seite. Der Vorteil dieses Modells: Die Beziehung zwischen dem Mentor und dem Einsteiger – dem Mentee – ist verbindlicher als eine informelle Beziehung, die häufig auf persönlicher Sympathie beruht und sich eher zufällig entwickelt.

Den Neuen integrieren

„Ziel ist immer, die Neuen möglichst schnell und effizient in das Unterneh-

men zu integrieren“, erklärt Martin Weiss. „Mentoring-Programme sind besonders gut geeignet, um neue Mitarbeiter in eine gewachsene Unternehmenskultur einzubinden. Berufseinstiegern stellen Unternehmen deshalb verstärkt einen Mentor zur Seite“, so der Mentoring-Experte.

Besonders findet solch eine individuelle Betreuung in speziellen Einarbeitungsprogrammen wie Trainee-Programmen statt. Hier sind Einsätze in verschiedenen Abteilungen und Projekten der Normalfall. Der Mentor fungiert dann als zentraler Ansprechpartner bei allen Fragen. Mit einer intensiven Betreuung und regelmäßigen Feedback-Gesprächen unterstützt er den Trainee auch bei der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung.

Kein Vorgesetzter

Doch gleich, ob der Mentee als Trainee oder Direkteinsteiger ins Unter- >>>

EINSTIEG Mentoring-Programme

AUS MEINER SICHT

VERTRAULICHE BEZIEHUNG

Alexander Zarayskiy, 24, ist Trainee im Bereich Engineering bei Continental und wird dort von einem Mentor betreut.



nehmen startet: Entscheidend ist, dass es sich zwischen Mentor und Mentee nicht um ein hierarchisches Verhältnis handelt. Der Mentor ist für den Mentee eine Vertrauensperson, kein Vorgesetzter. Schließlich soll der Mentee offen ansprechen können, wenn es in seiner Ausbildung fachlich hakt oder sich persönliche Probleme auftun.

Peter Finger, Koordinator des Mentoring-Programms „TUM-Mentoring“ an der TU München, beschreibt, wie die Beziehung des Mentoring-Tandems aussehen sollte: „Der Mentor nimmt immer primär die Rolle des Zuhörers ein. Ein gutes Mentoring-Programm ermöglicht sowohl den Mentoren wie auch den Mentees, offen und interessiert ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.“

Offen sein

Wichtig ist, dass Mentor und Mentee feste Termine für den regelmäßigen Austausch vereinbaren, damit sie im alltäglichen Projektstress nicht untergehen. „Mentor und Mentee sollten regelmäßige Gesprächstermine einplanen. Ein- bis zweimal im Monat jeweils eine halbe Stunde sind auf jeden Fall sinnvoll“, bestätigt Alexander Zarayskiy. Er ist Trainee beim Automobilzulieferer Continental und wird von einem Mentor betreut.

Beide Seiten sind gefordert: Der Mentee muss bereit sein, sich aktiv einzubringen und Unterstützung einzufordern, wenn er sie benötigt. Der Mentor muss sich ebenfalls die nötige Zeit nehmen und auch selbst offen sein, durch den Mentee dazuzulernen. „Deshalb sollte sorgfältig ausgewählt

Das Wichtigste bei einer Mentoring-Beziehung ist, dass der Austausch zwischen Mentor und Mentee vertraulich ist. Nur so ist es möglich, ein ehrliches Feedback über die eigenen Stärken und Schwächen zu bekommen, aber auch selbst offen Wünsche oder Probleme ansprechen zu können. Der Vorteil für den Mentee: Der Mentor hat beruflich und im Unternehmen schon einen längeren Weg hinter sich und kann deshalb gute Tipps geben, wie ein Einsteiger sich in bestimmten

Situationen verhalten sollte.

Für ein erfolgreiches Mentoring muss eine gegenseitige Motivation vorhanden sein. Dann werden beide Seiten und das Unternehmen profitieren. Bei den regelmäßigen Treffen sollte der Mentee keine Angst vor Fragen haben und selbst aktiv werden. Dabei hat er auch die Chance, sich über umfassendere Themen zu informieren, etwa die Strategie des Unternehmens.

werden, wer im Unternehmen als Mentor infrage kommt. Diese Rolle liegt schließlich nicht jedem gleichermaßen“, findet Alexander Zarayskiy.

Externe Mentoren

Bei einer anderen Form des Mentoring wird der Mentee durch einen externen Mentor betreut. Bei solchen Programmen geht es darum, die Mentees durch ehrenamtliche Mentoren aus der Praxis bei der beruflichen Orientierung zu unterstützen und sie auf den Berufseinstieg vorzubereiten.

Ein Beispiel ist das Programm „TUM-Mentoring“ an der TU München. Hier begleiten Alumni der TU München Studenten der TU beim Übergang ins Berufsleben. Programm-Koordinator Finger: „Die Mentoren sind nicht aus unternehmerischen oder strategischen Überlegungen motiviert, sondern möchten ihrer ehemaligen Universität gerne etwas zurückgeben. So tragen sie auch dazu bei, die fachliche Lehre durch Eindrücke aus der Praxis zu bereichern.“

Vorsprung bei der Jobsuche

Dazu kommen konkrete Hilfestellungen beim Berufseinstieg: „Die Mentees optimieren ihre Unterlagen mit ihrem Tandempartner, trainieren Gesprächssituationen und finden durch persönliche Empfehlungen in dem einen oder anderen Fall Zugang zu Stellen, von denen sie ohne diese Vernetzung nicht erfahren hätten“, berichtet Finger.

Mentoring-Programme helfen aber nicht nur beim Einstieg und der Einarbeitung. „Ein gutes Mentoring-Programm zeichnet sich durch nachhaltige Bindung von Fachkräften an die Unternehmen aus“, erklärt Mentoring-Experte Weiss. Von den Tipps und den informellen Netzwerken des Mentors kann der Mentee dabei auch langfristig profitieren. „Denn wenn die Kommunikation und die Chemie stimmen, kann die Mentoren-Mentee-Beziehung auch länger bestehen“, so Weiss. ➔

Heinz Peter Krieger