

Mentoring für Berufseinsteiger & Eltern

Der Einstieg in das Berufsleben stellt den jungen Menschen ebenso wie die Eltern vor ganz unterschiedliche Herausforderungen. Die Vielfalt der Berufe ebenso wie die der Studiengänge im In- und Ausland macht die Wahl sprichwörtlich zur Qual. Dazu entstehen oft unterschiedliche Perspektiven der Eltern einerseits und des jungen Menschen andererseits, bedingt durch persönliche Erfahrungen auf beiden Seiten. Jede Seite setzt andere Prioritäten für den optimalen Berufs- oder Studieneinstieg.

Ein zusätzlicher Akzent entsteht durch die aktuelle Dynamik in der Gründerszene. Junge Leute entdecken zunehmend die Faszination der Selbständigkeit. Eltern genauso wie der junge Mensch stehen hier neben den perspektivischen Fragen auch rechtlichen und versicherungstechnischen Fragen unsicher gegenüber.

Ein Mentor kann hier für beide Seiten Perspektiven ordnen, Erwartungen versachlichen und verständlich machen. Das unterschiedliche Generationenverständnis wird so entzerrt und das gegenseitige Verständnis erhöht.

Als Mentor gebe ich meine Erfahrungswerte an den Mentee weiter und helfe ihm dabei, im Berufsleben Fuß zu fassen. Im Idealfall treffen wir uns mindestens einmal im Monat, um alle Fragen und Schwierigkeiten des Mentees gemeinsam durchzugehen. Ich beschränke mich jedoch nicht darauf, Monologe über meiner eigenen beruflichen Erfahrung zu halten, während der Mentee Notizen auf ein Blatt Papier kritzelt – das danach wahrscheinlich sowieso in einer Schublade verschwinden wird.

Wie gibt man seinem Mentee gute Ratschläge? Was hilft dabei, das Mentoring zielgerichtet und erfolversprechend einzusetzen?

1. Die Fehleranalyse ganz zum Schluss

Mentoring sollte immer einen ganzheitlichen Aspekt haben und nicht nur auf die bloße Fehlerbehebung abzielen. Am Anfang steht eine gegenseitige Vertrauensbasis. Ich möchte den Mentee kennen lernen, wichtig ist, dass auch Unklarheiten und Unsicherheiten bei den Treffen einen Platz haben. Als Mentor biete ich dem Mentee einen neutralen, sicheren Ort, an dem alles – Herausforderungen, Probleme, aber natürlich auch Positives – ohne direkte Wertung meinerseits angesprochen werden können.

2. Zuhören

Ein Tipp, der so einfach wie effektiv ist. Gerade die Zwischentöne und das vermeintlich Ungesagte - also der Subtext - sind wichtig. Ganz wichtig ist es mir, Unsicherheiten zu erkennen und sie nicht als Anfängerschwierigkeiten abzutun. Mit offenen Rückfragen lassen sich gemeinsam mit dem Mentee Ursachenforschung betreiben. Das hilft dem Mentee auch dabei, kausale Zusammenhänge im eigenen Verhalten besser zu erkennen. Wir gehen das ursprüngliche Problem gemeinsam an und stehen dem Mentee mit praktischen Hilfestellungen zur Seite.

3. Raum für Emotionen

Gerade am Anfang der Karriere ist es schwierig, den persönlichen Bedürfnissen genug Platz einzuräumen und mit den beruflichen Zielen in Balance zu bringen. Der Mentee hat die Gelegenheit, alles loszuwerden und alle Herausforderungen und Stressfaktoren erzählen zu können, ohne voreingenommen zu sein. Emotionale Aspekte nehme ich ernst und animiere gerne dazu, auch mal aufs Bauchgefühl zu hören und darüber zu sprechen.

4. Nur Mut

Die meisten Mentees stehen zum ersten Mal vor beruflichen Herausforderungen. Vielleicht gehen sie frisch aus dem Studium in den Job und haben noch nicht das nötige Selbstvertrauen in ihre Kompetenzen, um Lösungen vorzuschlagen oder Probleme so anzugehen, wie sie es eigentlich machen würden. Ich spreche mit dem Mentee über seine Vorstellungen und wir fokussieren uns auf seine Vorschläge, anstatt zu sagen wie ich persönlich das Problem lösen würde. Das verschafft Klarheit durch einen anderen Blickwinkel und bestärkt den Mentee in seinen Fähigkeiten. Ein guter Mentor gibt dem Mentee nur das richtige Werkzeug mit auf den Weg, statt einer fertigen Lösung!

5. Hilfe zur Selbsthilfe

Darauf bezieht sich auch mein letzter Tipp für ein erfolgreiches Mentoring. Anstatt dem Mentee eine Lösung bzw. einen Lösungsvorschlag auf dem Silbertablett zu servieren, erarbeiten wir es immer gemeinsam. Einerseits fehlt es Mentees an der nötigen Erfahrung, andererseits fehlt es Ihnen an Kontext, um das Problem ganzheitlich zu betrachten. Ziel ist es, das der Mentee sich selbst hilft und er die passenden Instrumente entwickelt, die er auch nach Ende des Mentoring-Programms in anderen Situationen anwenden kann.

Worum geht es?

Studium, Berufsausbildung, Selbständigkeit oder alles?

Job, Berufung oder Karriere

Versicherung, Rente & Co.

Wir führen diese Gespräche eingebettet im Bezug zur aktuellen (globalen) Wirtschaftspolitik und -realität.

Die Gespräche finden im Allgemeinen im monatlichen Rhythmus statt, um von Beginn an eine geeignete Reflexion der besprochenen Inhalte zu gewährleisten. Auf Wunsch können die Intervalle den persönlichen Bedürfnissen angepasst werden.

Ein Zeitraum über 6 – 9 Monaten (bei monatlicher Taktung) hat sich bewährt.

Vergütung wird stundenweise abgerechnet.