



WISSENSTRANSFER

Senioren als Mentoren

Der demografische Wandel in unserer Gesellschaft birgt nicht nur Risiken, sondern auch viele Chancen: Wie man den Ruhestand optimal nutzen kann, und wie junge Mitarbeiter von der Erfahrung älterer Kollegen oder Senioren profitieren, zeigt das Beispiel einer früheren Referentin, die mit ihrer beruflichen Erfahrung eine junge Karriere unterstützt.

➔ Als ihr Konzern eine Umstrukturierung vornahm, von der auch ihre Abteilung betroffen war, bedeutete das für die Referentin Marianne L. das berufliche Aus. Mit 57 Jahren sah man keine Möglichkeit mehr, ihr eine neue Position anzubieten und bot ihr eine Ruhestandsregelung an. Ein schmerzvolles Ende ihres Berufslebens, das sie früher als erwartet und deshalb unvorbereitet traf.

Im Coaching holte sie sich Unterstützung für den Ablöseprozess – um die Enttäuschung und die Frustration zu verarbeiten, aber auch um neue persönliche Perspektiven zu finden. Zunächst ging es darum, die mit dem ungewollt frühen Abschied verbundenen

Gefühle zu verarbeiten. Doch schon der nächste Schritt war einer in Richtung Zukunft: Gemeinsam mit ihrer Coaching-Expertin sondierte die frühere Referentin, welche Chancen in ihrem „Ruhestand“ stecken könnten und was sie aus ihrem künftigen Leben machen könnte. Neben durchaus vorhandenen Ideen zu ihrem Privatleben war für Marianne klar, dass sie gerne weiter mit dem Berufsleben verbunden wäre. Ihr Ziel war es nun aber nicht mehr, Geld zu verdienen, sondern durch ein freiberufliches oder ehrenamtliches Engagement für sich selbst Sinn zu stiften. Nur: „Wer will mich schon?“, fragte Marianne sich mit einem Schulterzucken.

Zeitalter der Älteren

Das Statistische Bundesamt ermittelte, dass im Jahr 2005 etwa 50 Prozent der Menschen im erwerbsfähigen Alter (20-64 Jahre) zwischen 30 und 49 Jahre alt waren, 30 Prozent waren zwischen 50 und 64 Jahren. Im Jahr 2020 werden nur noch 42 Prozent der Erwerbsfähigen der mittleren Altersklasse angehören, 40 Prozent dagegen der Gruppe der Älteren zwischen 50 und 64 Jahren. Hundert Personen im erwerbsfähigen Alter stehen heute 32 Menschen gegenüber, die 65 Jahre und älter sind. 2030 wird das Verhältnis 52 Ältere zu 100 „erwerbsfähige“ Menschen sein, 2050 circa 64 zu 100 (mehr Informationen unter www.destatis.de).

Der Kompetenzen-Check

Coach und Coachee begannen mit einer Bestandsaufnahme der Qualitäten der Referentin, um herauszufinden, aus welchen Gründen andere beruflich an ihr Interesse haben könnten. Aus einer Fülle an Kompetenzen kristallisierten sich die folgenden drei als am bedeutendsten für sie heraus.

Gelassenheit: Marianne hatte schon viele Veränderungen, schwierige Situationen und Konflikte erlebt und durchstanden. Ihre Erfahrung sagte ihr, dass vieles sich mit der Zeit lösen lässt, auch wenn es zunächst nicht danach aussieht.

Besonnenheit: Marianne hat im Laufe ihres Berufslebens gelernt, dass nicht unbedingt die schnellen Maßnahmen die besten sind, sondern dass es immer wieder notwendig ist, sich Zeit zum Reflektieren zu nehmen, abzuwägen und Prioritäten setzen zu können – und erst dann zu handeln.

Kontaktfähigkeit: Im Laufe ihrer Berufsjahre hat die Referentin immer wieder die Erfahrung gemacht, dass Projekte dann gelingen und Neues sich dann entwickelt, wenn man die richtigen Unterstützer anspricht, Mitstreiter dafür gewinnt und oft mehr an den Beziehungen als an der Sache arbeitet.

Diese Klärung ihrer Stärken führte Marianne ihre Kompetenzen deutlich vor Augen. Sie fühlte sich nicht länger als „altes Eisen“, sondern konnte sich nun mit der Bezeichnung „Senior Expert“ identifizieren, deren Erfahrungen für andere durchaus nützlich sein könnten. Und so fiel es ihr auch nicht schwer, die eingangs gestellte Frage „Wer will mich eigentlich?“ konstruktiv umzuformulieren in „Wem könnte ich nützen?“

Das Wissen weitergeben

Marianne recherchierte im Internet und in Büchern, um herauszufinden, welche Möglichkeiten es für Ältere gibt, ihre Erfahrungen und Stärken einzubringen. Schnell stellte sie fest, dass sie keineswegs alleine war mit ihren Gedanken und Überlegungen. Viele ältere Menschen, Frauen wie Männer, suchen nach Möglichkeiten, sich nach dem aktiven Berufsleben weiterhin sinnvoll zu engagieren. Sie fand eine Fülle an Angeboten, von ehrenamtlichen Initiativen im sozialen Bereich bis hin zu Mentoring- und Senior-Expert-Initiativen, in denen das berufliche Erfahrungs-Know-how nachgefragt wird. Sie reizte schließlich am meisten die Idee, ihr Wissen als Mentorin einzubringen. Sie fand auf eigene Initiative eine ehema-

Exklusiv für AbonnentInnen:

working@office-Lesertreff



Berkhan (Foto), wie Sie verbale Attacken lässig kontern und sich auf intelligente Art gegen dumme Sprüche wehren. Im Anschluss gibt es ein Get-Together mit Snacks und der Möglichkeit für Networking.



Ort: Hotel Crowne Plaza, Hamburg,
Termin: 2. März 2007, 18:30 Uhr
Anmeldung*: Bis 23. Februar 2007 unter Angabe Ihrer working@office-Abonummer per E-Mail an workingoffice@gabler.de

* Wenn Sie Abonnent/in von working@office sind, haben Sie die Möglichkeit, sich bei rechtzeitiger Anmeldung freien Eintritt zu allen working@office Lesertreffs. Wenn Sie einen Gast mitbringen möchten, benötigen wir den Namen und die Anschrift. Die Gastgebühr beträgt 45 Euro. Wenn Sie noch nicht Abonnentin von working@office sind, beträgt die Teilnahmegebühr 115 Euro. Sie haben allerdings die Möglichkeit, vor Ort ein working@office Abonnement zum Preis von 88 Euro abzuschließen. In diesem Fall entfällt die Teilnahmegebühr.

Ich freue mich, Sie zu unserem working@office-Lesertreff persönlich begrüßen zu dürfen.

Maria Akhavan
Maria Akhavan, Chefredakteurin



→ Sehr geehrte Leserinnen und Leser, im Jahr 2007 setzen wir unsere Lesertreffs in verschiedenen Städten in Deutschland fort. Den Auftakt machen wir in Hamburg: In ihrem Vortrag „Nie wieder sprachlos“ verrät Ihnen Barbara

Die Teilnahme ist für AbonnentInnen GRATIS!!!

Im Web gefunden: Info-Tipps für Senior Experts

www.senioren-initiativen.de: Beschreibt Initiativen in ganz Deutschland und in unterschiedlichsten Bereichen, in denen sich Ältere engagieren können.

www.expertinnen-beratungsnetz.de: Vermittelt in Hamburg, Köln, München, Bremen und Dresden Expertinnen und Mentorinnen an Frauen, die sich beruflich beraten lassen möchten.

www.frauenmachenkarriere.de: Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Als Mentoren können sich Männer und Frauen beteiligen, die lange Berufserfahrung haben und junge Frauen als Mentees auf ihrem Berufsweg ein Stück begleiten wollen.

www.ses-bonn.de: „Senior Experten Service“ – Stiftung der Deutschen Wirtschaft für internationale Zusammenarbeit. In Zusammenarbeit mit vielen Wirtschaftsverbänden unterstützen Senior Experts ehrenamtlich im In- und Ausland die Fort- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften und geben ihre Kompetenzen und Erfahrungen weiter.

www.erfahrung-deutschland.de: Führungskräfte in Ruhestand: Ziel dieser Initiative ist es, den Unternehmen Zugang zu Expertenwissen von Menschen im Ruhestand zu verschaffen. Wer sein Wissen anbieten möchte, kann sich dort kostenlos registrieren lassen.

lige junge Kollegin aus ihrem früheren Arbeitsbereich, die ebenfalls Interesse an einem solchen Austausch hatte und nahm Kontakt zu dem Mentorennetzwerk „Frauen-machen-Karriere“ auf.

Im letzten Teil des Coachings ging es schließlich darum, unter welchen Voraussetzungen ein solches Engagement für beide Seiten gewinnbringend wäre. Die ließen sich klar formulieren:

Klare Vereinbarungen. Es muss für beide Seiten klar sein, wie lange das Engagement bestehen soll, was die Erwartungen und was die Ziele sind, und wo jeder seine persönlichen Grenzen zieht.

Offenheit für Neues. Der große Erfahrungsschatz des Mentors ist wertvoll für sein Mentee; sie profitiert davon, dass er bzw. sie viele Situationen, die für sie neu sind, bereits erlebt hat. Hilfreich ist auch sein großes fachliches Wissen aus den vielen Berufsjahren. Andererseits muss Marianne bedenken, dass sich Organisationen und Arbeitsbedingungen ändern, und sie muss in der Lage sein, die Herausforderungen ihres Mentees vor diesem Hintergrund zu betrachten. Mariannes Erfahrungen können helfen, Orientierung und Transparenz herzustellen, dürfen sie aber nicht dazu verleiten, Neues abzulehnen, nur weil Dinge „früher“ anders waren.

Mentoring: Entwicklungshilfe für die Karriere

Jungen Frauen und Männern mit starken beruflichen Ambitionen („Potenzialträger“) wird für zumeist ein Jahr ein Mentor oder eine Mentorin mit großer Berufserfahrung an die Seite gestellt. Die Mentoren übernehmen beratende Funktionen, sind Sparringspartner, Gesprächspartner und begleiten ihre Mentees auch bei beruflichen Unternehmungen. Die Gespräche finden alle vier bis sechs Wochen statt. Gemeinsam reflektieren Mentor und Mentee aktuelle berufliche Themen des Mentee. Durch die längere Begleitung ist es möglich, persönliche und berufliche Entwicklungsprozesse anzuregen und in die berufliche Praxis umzusetzen.

Zum Weiterlesen

Endlich alt! Jetzt mache ich, was ich will! Ein Lese- und Ideenbuch für und über Menschen in der zweiten Lebenshälfte, von Jutta Oppermann und Frank Tippelt, 2005, Kamphausen Verlag, 221 Seiten, 16,50 Euro

Fit für die zweite Lebenshälfte – Infos, Ideen und Tipps für die Zeit nach dem Beruf, von Hubert Hein, 2. Auflage 2006, Becker Verlag, 299 Seiten, 14,80 Euro

Beratung ohne Ratschlag. Als Mentorin kann Marianne dazu beitragen, Lösungen für ihre Mentee zu finden, indem sie ihr Fragen stellt und ihre Perspektive einbringt. Ziel ist aber, einen Weg für die Mentee zu finden, den sie einschlagen und gehen kann. Nicht Marianne muss das Problem lösen, sondern die Mentee; sie muss die Lösung umsetzen und damit leben.

Beratung nicht als Lebenszweck. Wichtig war auch, die Mentorenrolle in ein Gleichgewicht mit anderen Rollen in Mariannes Leben zu bringen. Es musste also auch andere Bereiche geben, die ihm wichtig waren. Sie musste – so schwer ihr das auch immer wieder fiel – akzeptieren, dass aus dem „Gestalten“ im Berufsleben ein „Begleiten und Unterstützen“ wurde. Immer wieder wurde im Coachingprozess daran gearbeitet, welche anderen Rollen und Aktivitäten ihr Leben außerdem bereicherten.

Der Nebeneffekt dieses Findungsprozesses war, dass Marianne offener und selbstbewusster mit ihrer Situation umging. Es war ihr nicht mehr unangenehm, verfrüht im Ruhestand gelandet zu sein, sondern sie konnte die Chancen darin erkennen. Das ermöglichte es ihr auch, mit anderen darüber zu reden und auf diese Weise Anerkennung für ihr Vorgehen in dieser neuen Lebensphase zu bekommen sowie neue Kontakte mit Gleichgesinnten schließen zu können. ←

Nele Haasen, Buchautorin