

smd transparent

Neues aus Schüler-SMD | Hochschul-SMD, Akademiker-SMD und SMD-International

Nr. 02_Mai 2008

Generation Praktikum?

_Vom Start in eine unsichere Zukunft nach dem Examen

„Und was willst du damit nach dem Studium anfangen? Taxifahren?“ Wer Wildtiermanagement, Weinwirtschaft oder Westslawistik studiert, muss sich diese Frage gefallen lassen. In jedem Fall bedeuten solche Orchideenstudiengänge eins: viele Praktika, um einen Fuß in die Tür eines potentiellen Arbeitgebers zu bekommen. Das ist auch normal so. Seit einigen Jahren jedoch spricht man von der „Generation Praktikum“ – junge Menschen mit einem abgeschlossenem Studium, die sich auch nach dem Examen von einem Praktikum zum nächsten hangeln. Unbezahlt, versteht sich.

Zum Thema:

Generation
Praktikum
Mythos oder
Wahrheit? _5

Zeiten der Ver-
unsicherung.
Mentoring als
Chance _8

Parken &
Promovieren
Erfahrungs-
bericht _10

Außerdem:

Europäische
Studenten-
konferenz _17

Angespannte
Finanzlage _23

Seitdem das Schlagwort vor etwa drei Jahren erstmals die Runde machte, gehört die „Generation Praktikum“ wohl zu den meistdiskutierten arbeitsmarktpolitischen Reizthemen. Denn zur Generation Praktikum werden nicht nur die gelegentlich milde belächelten Geisteswissenschaftler gezählt, sondern Studierende aller Fachrichtungen. Es stellt sich die Frage, ob das Ganze tatsächlich der Wirklichkeit entspricht, oder ob sich hinter der Debatte nur ein Mythos verbirgt. Unsere Autorin Petra Luise Stürmer bezieht in ihrem Artikel zwei aktuelle Studien zum Thema mit ein („denken“ S. 5). Wie auch immer: für Hochschulabsolventen bleibt festzuhalten, dass die Situation nach dem Examen nicht unbedingt einfach ist. Ein Lebensumbruch ist unvermeidlich. Neben der Frage nach einem Job beinhaltet dieser Umbruch meist einen Wohnortswechsel, den Aufbau neuer sozialer Netze und das Einfügen in eine neue Hierarchie im Berufsalltag, die der studentischen Lebenswelt fremd ist. Zum Thema „Berufseinstieg“ hat die SMD vor einem halben Jahr den Mentoring-Kurs „Blickwechsel“ herausgegeben (siehe Transparent 04_2007). Mentoring kann in Umbruchsphasen eine große Hilfe sein und fand auch schon in der Bibel statt. Dr. Tobias Faix schlägt den Bogen von einer biblischen Betrachtung hin zur praktischen Anwendung des Mentoring („glauben“ S. 8). Schließlich kommen diejenigen zu Wort, die von der Generation Praktikum betroffen sind und berichten von ihren Erfahrungen („erleben“ S. 10). Auf den Arbeitszweigseiten im hinteren Heftteil erfahren Sie zum Beispiel mehr über „Schulbeweger“, eine neue Initiative der Schüler-SMD (S. 14). Über die 9. Europäische Studentenkonzferenz, zu der an Ostern über 2.000 Studierende nach Linz kamen, lesen Sie auf Seite 17. Von der letzten Akademikern bereiten wir diesmal das Netzwerkseminar „Prioritätenkonflikte: Beruf, Familie, Gemeinde“ nach (S. 19). ■

Christian Enders



● Mythos oder Massenphänomen?

„Die „Generation Praktikum“ unter die Lupe genommen

Von Petra Luise Stürmer

„Generation Praktikum“ – mit dieser Schlagzeile drückte die ZEIT 2005 einer ganzen Generation einen Stempel auf. An Einzelschicksalen stellte die Wochenzeitung beispielhaft dar, wie Hochschulabsolventen sich im Anschluss an das Studium gezwungen sahen, reihenweise Praktika zu absolvieren, ohne jedoch die erhoffte Festanstellung zu bekommen – schlecht oder gar nicht bezahlt, dem Burn-Out nahe, kaum in der Lage, altersentsprechend eine eigene wirtschaftliche Existenz auf die Beine zu stellen... Die Zukunft schien eigentlich nicht mehr planbar. Dies schürte in den vergangenen Jahren unter Studenten und Absolventen Ängste und Unsicherheiten. Es wurden Initiativen für faire Praktika gegründet und selbst die Arbeitgeberverbände sahen sich zu Goodwill-Statements herausgefordert.

Um Klarheit in die Situation zu bringen, beauftragte das Bundesbildungsministerium den Hochschul-Informationen-Service (HIS) mit einer Studie unter der Überschrift „Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen“. Die Ergebnisse wurden im Februar 2007 veröffentlicht. Bei den 12.000 befragten Jungakademikern waren zwei oder mehr Praktika vor dem Berufseinstieg die Ausnahme. Ob überhaupt ein Praktikum erforderlich war oder mehrere Praktika absolviert wurden, um den Einstieg zu finden, hing sehr deutlich mit den gewählten Studienrichtungen und den generellen Bedingungen in den jeweiligen Arbeitsmarktabschnitten zusammen. Die Praktika hielten sich in einem zeitlich überschaubaren Rahmen. Rund die Hälfte aller Praktika dauerten maximal drei Monate. Bei einem weiteren Drittel lag die Dauer bei bis zu sechs Monaten und nur sehr wenige hatten Praktikumserfahrungen von einem Jahr oder mehr. Hinzu kommt,

dass die befragten Jungakademiker ihr Praktikum in den meisten Fällen positiv bewertet und nicht als Ausbeutung empfunden haben.

Nun hat sich auch das Bundesarbeitsministerium mit aktuellen Forschungsergebnissen zu Wort gemeldet. Das beauftragte Institut für empirische Sozialforschung veröffentlichte im März 2008 die Ergebnisse der Studie zum Thema: Was ist gute Arbeit – Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation (INIFES Fuchs/Ebert 2008). Allerdings berücksichtigt die Studie alle jüngeren Menschen mit abgeschlossener Ausbildung, also nicht nur Studienabsolventen. Außerdem wurden nicht nur die klassischen Praktika, Volontariate und Trainees abgefragt, sondern eine gemeinsame Kategorie gebildet, die „a-typische Beschäftigungsformen“ genannt wird. Hierunter fallen auch befristete Tätigkeiten, Leiharbeit, Selbstständigkeit. Zieht man aus dieser aktuellen Studie die Angabe für Studienabsolventen im Hinblick auf das, was das Stichwort „Generation Praktikum“ ursprünglich meinte, heraus, unterscheiden sich die Werte für Praktika nach Studienabschluss kaum von denen, die die HIS-Studie schon 2007 dargelegt hat.

Bleibt also festzuhalten: Ein Praktikum im Anschluss an die Hochschulausbildung dient in der Regel der Qualifizierung für die Praxis und wird von Unternehmen gerne als Instrument der Personalauswahl genutzt. Jungakademiker werden also nicht flächendeckend durch Kettenpraktika ausgenutzt. Das stellt nicht in Abrede, dass es gelegentlich doch vorkommt. Aber es wäre nicht angemessen, wenn sich eine gesamte Studentengeneration dadurch verunsichern und lähmen ließe. Insgesamt kann es eine Hilfe sein, nicht der allgemeinen Befindlichkeit zu folgen, sondern sich die Tatsachen vor Augen zu führen. Hinzu kommt, dass die Akademiker-Arbeitslosigkeit seit Jahren stabil und statistisch gesehen mit etwa 4 Prozent deutlich geringer ist, als die durchschnittliche Arbeitslosigkeit in der Gesamtbevölkerung (bis zu 12 Prozent, je nach Region).

Probleme der Absolventen

Manches Einstiegsproblem von Jungakademikern scheint aber auch Ursachen zu haben, die auf den ersten Blick oft übersehen werden. Die Berater in den Teams für akademische Berufe der Agenturen für Arbeit machen sehr häufig die Erfahrung, dass Absolventen weder bei der Wahl des Studienfaches, noch

während des Studiums, eine klare Arbeitsmarktorientierung vornehmen. Es bleibt vielfach unklar, welche konkreten Tätigkeiten eigentlich angestrebt werden, und leider wird es auch während des Studiums versäumt, das eigene Bewerberprofil auf den gewünschten Tätigkeitsbereich hin abzustimmen.

Insgesamt muss man allerdings deutlich herausstellen, dass Jungakademiker seit den 1990er Jahren beim Berufseinstieg auf deutlich andere und auch schwierigere Bedingungen am Arbeitsmarkt treffen, als die Akademikergenerationen vor ihnen. Der Start ins Berufsleben ist vielfach geprägt durch zunächst befristete Arbeitsverträge, die nicht immer einen Anschlussvertrag nach sich ziehen, gepaart mit einer Forderung nach bundesweiter oder auch internationaler Mobilität. Diese Anstellungsverhältnisse werden in der Regel zwar „normal“ vergütet und bieten daher schon eine ganz andere wirtschaftliche Grundlage als Kettenpraktika. Letztlich bringen sie aber wenig Sicherheit hinsichtlich einer planbaren Zukunft mit sich und lassen kaum die Chance, vor Ort tragfähige und kontinuierliche Beziehungen aufzubauen. Hier scheint ein großer Teil des eigentlichen Problems zu liegen.

Der Stress des Berufseinsteigers

Ist die erste Stelle gefunden, kommt nach der Erleichterung oft neuer Stress auf. Nicht selten kommt es zu einem Wechsel des Einsatzortes innerhalb einer Stelle oder durch die Befristung der Arbeitsverträge zu einem mehrfachen Wechsel der Arbeitsstelle nach relativ kurzer Zeit (ein bis zwei Jahre). Dies hat zur Folge, dass der Berufseinsteiger-Stress, der eigentlich in der Regel nach sechs Monaten nachlässt, oft jahrelang anhält.

In jeden neuen Job wird viel investiert, um das eigene Engagement unter Beweis zu stellen, die Zusammenhänge im System, zum Beispiel Zuständigkeiten, müssen immer wieder neu erforscht und die eigene Rolle neu gefunden werden. Ganz zu schweigen davon, sich geographisch neu zu orientieren („Wo bitte geht’s denn hier zu einer guten Autowerkstatt, wo finde ich einen vertrauenswürdigen Arzt?“), neue Beziehungen vor Ort aufzubauen und das Leben, das ich bisher gelebt habe, mit dem jetzigen in Übereinstimmung zu bringen (Beziehungen zu Familie, Freunden oder Kollegen pflegen).

Je nach Länge des Vertrages können die Früchte des eigenen Einsatzes manchmal kaum geerntet werden, so dass letztlich auch eine positive und realistische Rückmeldung zum eigenen Potential fehlt. Die durchaus auch positiv erlebbare Routine in manchen Abläufen kommt nicht zum Tragen. So kann einem nach einigen Jahren schon mal die Puste ausgehen. Die erforderliche Mobilität zwingt dazu, sich auf die Mentalität der jeweiligen Region und ihre kulturellen Gegebenheiten einzustellen. Und sie bringt immer wieder Zeiten der Einsamkeit mit sich, da der Aufbau von Freundschaften und Beziehungen eben seine Zeit braucht. Der soziale Rückhalt vor Ort ist in den ersten ein bis zwei Jahren noch nicht so groß. Daher fehlen einem möglicherweise Menschen, die das eigene Erleben am Arbeitsplatz gut einschätzen und einen in der konkreten Situation unterstützen können, z. B. die eigenen Grenzen zu erkennen und Strategien im Umgang damit zu finden.

Vom Indianer zum Häuptling

Der Berufseinstieg ist auch eine Phase, in der die eigene Selbsteinschätzung schon ziemlich ins Wanken geraten kann. Je nach Studienfach wird einem der Eindruck vermittelt, man gehöre zur Elite der Nation – was die Qualifikation angeht, stimmt dies ja auch. Da ist es für das Ego schon ziemlich schmerzlich zu erleben, dass einen die Arbeitswelt mit ganz anderen Augen betrachtet und einem den Eindruck vermittelt, man sei ein „Greenhorn“, das sich erst mal seine Sporen verdienen muss. Vom Indianer zum Häuptling bedarf es bei aller akademischen Ausbildung einer Entwicklung über den Fachmann zur Führungskraft. Laut Kienbaum, eine der führenden Unternehmensberatungen in Deutschland, leider etwas, das viele Absolventen in den Augen der Arbeitgeber nicht so recht realisieren. (Hochschulanzeiger Mai 2006 – Arndt Masuch – Kienbaum-AG-Studie/12.000 Arbeitgeber).

Neben dem, was ich als Jungakademiker selber zum guten Berufseinstieg beitragen kann, gibt es aber auch die aktuellen „Gepflogenheiten“ des Arbeitsmarktes, wie Befristung und Mobilität, die nicht in der Hand des Einzelnen liegen. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird es allerdings mittelfristig in Deutschland zu einem Akademikermangel kommen (IAB MartinDietz/Ulrich Walwei 2007). Ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften führt in der Regel dazu, dass Arbeitgeber sich mehr auf die Bedürfnisse der am Arbeitsmarkt vorhandenen Arbeitnehmer einstellen, um für die Bewerber attraktiv zu werden bzw. zu bleiben. Dies wird sich sicherlich positiv auf das Thema Befristung auswirken. Im Rahmen der Globalisierung wird allerdings der Bedarf an Mobilität weiterhin eine Rolle spielen.

Die Zeiten des „verlängerten“ Berufseinstiegs können Ängste, Unsicherheiten, Einsamkeit, Kraftlosigkeit und fehlende Orientierung mit sich bringen. Letztlich gilt es, mit den Herausforderungen Befristung und Mobilität einen für das eigene Leben konstruktiven Umgang zu finden. Wechsel bringt die Chance mit sich, neue Erfahrungen zu machen und daran zu wachsen, eigenes Potential zu entwickeln, und in größeren Zusammenhängen denken zu lernen. Dies ist mit Sicherheit ein hohes Gut, doch wiegt es im Empfinden des Einzelnen die persönlichen Konsequenzen in Beziehungen und



hinsichtlich zu treffender Lebensentscheidungen selten auf. Im persönlichen Bereich wirkt sich das Ganze häufig in der Form aus, dass die Planung von Eheschließung, Familiengründung und Niederlassen/Erwerb von Wohneigentum auf „später“ verschoben werden, da sie an klare, verlässliche und sichere Zukunftsperspektiven gebunden zu sein scheinen. Demgegenüber steht, dass in anderen Teilen der Welt viele Menschen in wirtschaftlich viel schlechteren Situationen leben, die häufig kaum Aussicht auf Veränderung haben. Dennoch scheinen sie in der Lage zu sein, Entscheidungen

für eine Heirat und im Weiteren für eine Familie treffen zu können. Daher ist die Frage, ob es sich mehr um eine Frage des angestrebten Lebensstils oder um ein wirkliches Hindernis handelt, durchaus erlaubt.

Begleitung beim Berufseinstieg

In der Phase des Übergangs vom Studium in eine längerfristige Beschäftigung sind Begleitung und Unterstützung im Umgang mit Neuem und Schwierigem durch Menschen vor Ort von unschätzbarem Wert. Hier haben wir als Christen einen ungeheuren Vorteil. Egal, wo wir auf der Welt landen, in der Regel gibt es in der Umgebung eine Gemeinde, in der wir Anschluss finden können. Dort sind Menschen, die sich regional auskennen, uns die Erfahrungen des Einstiegs voraushaben und so zu wunderbaren Mentoren werden können. So ein Gesprächspartner ist eine große Hilfe, die eigene Rolle zu finden, Grenzen zu erkennen und zu akzeptieren und notwendige Entscheidungen zu treffen. Die Erfahrung lehrt, dass gerade Berufsanfänger sich in den Anforderungen der Arbeitswelt oft aufreiben. Über die notwendig erscheinenden Überstunden und dem gesamten Einstiegsstress vergessen sie häufig, sich einen angemessenen Ausgleich zu schaffen (Sport, neuer Bekanntenkreis, Pflege von bewährten Hobbys) und auch eine Gemeinde zu suchen und sich dort einzubringen. Leider geht die Rechnung selten auf. Vielfach berichten Berufseinsteiger trotz aller Anstrengungen im Job, sie hätten das Gefühl, das eigentliche Leben zu verpassen.

Familie, Freunde, Gemeinde und regionale und/oder berufsbezogene christliche Netzwerke bieten enorme Chancen zum Austausch und ermöglichen eine Reduzierung des Stresspegels, in dem man eine Relativierung der eigenen Probleme erfährt („Das geht eigentlich jedem am Anfang so und so und so kann man damit umgehen, probier's mal aus“). Sich nicht von den vermeintlichen Anforderungen in der Arbeitswelt „auffressen“ zu lassen, sondern sich den eigenen Grenzen und Bedürfnissen zu stellen und Verantwortung dafür zu übernehmen, erfordert Mut. Denn es gilt, die Konsequenzen der Entscheidungen zu tragen, wie etwa den Unmut des Chefs auszuhalten, wenn man sich im Hinblick auf noch mehr Überstunden oder die Übernahme weiterer Arbeitsbereiche freundlich abgrenzt. Im Extremfall kann es vielleicht auch bedeuten, selbst einen Jobwechsel vorzunehmen und zunächst die Unsicherheit einer drohenden Arbeitslosigkeit in

Kauf zu nehmen. Dieser Prozess ist beileibe nicht einfach, doch kann er eine enorme Befreiung bedeuten. Zu erleben, dass man mit der eigenen Berufstätigkeit nicht zwingend in der Sackgasse landet, wenn man sich selbst treu bleibt, stärkt einen innerlich und hilft, entspannter in die berufliche Zukunft zu gehen. Und wer relativ entspannt arbeitet, trifft mittel- bis langfristig auch im Job die besseren Entscheidungen und wird erfolgreicher sein.



denken.

Orientierung in der Orientierungslosigkeit finden

Aufgrund der geforderten Mobilität und der Befristungen kommen Berufseinsteiger selten in die Situation, sich an einem Ort einzurichten und sich in den Umständen und Beziehungen ihre Sicherheit zu suchen und zu finden. Dies wird vom Menschen in der Regel als Manko empfunden. Doch geistlich gesehen kann es helfen, das Angewiesensein auf Gott frühzeitig hautnah zu erleben und damit konkrete Erfahrungen in der Beziehung zu Jesus zu machen. Die Erfahrung, im eigenen Leiden authentisch im Gespräch mit Gott zu bleiben, zu klagen, zu ringen – und trotzdem dranzubleiben. Es kann sehr befreiend für das gesamte restliche Berufsleben sein, in der quasi aufgezwungenen Einsamkeit die Gegenwart Gottes vielleicht plötzlich viel intensiver zu erleben – mit den eigenen Kräften an Grenzen zu stoßen und zu erleben, dass Gott einen in der Situation durchträgt und nicht untergehen lässt. Durch Menschen, die ebenfalls mit Gott unterwegs sind, in Zeiten der Orientierungslosigkeit Orientierung zu finden, kann einen dankbar werden lassen. In solchen Erfahrungen entwickelt der eigene Glaube lebendigen und authentischen Tiefgang, der auch nach außen für Vorgesetzte, Kollegen und Kunden, spürbar wird. So ergibt sich „missionarisches“ Christsein am Arbeitsplatz ganz natürlich – ohne Krampf und zusätzliche Anstrengung.

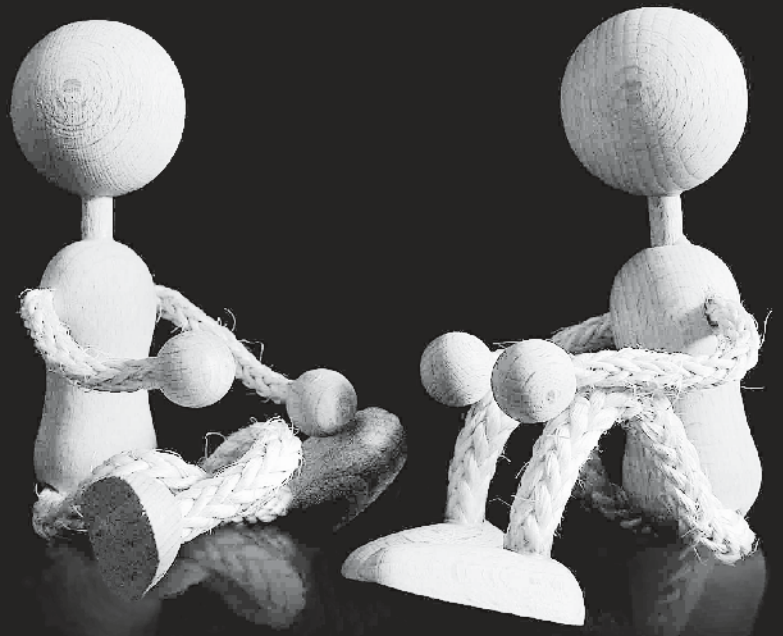
Ein solches Leben fordert Zeit! Zeit für Gebet, Zeit für die Suche nach Orientierung in Gottes Wort, Zeit für Gemeinschaft in der Gemeinde, in einem Hauskreis oder in christlichen Netzwerken. Doch der Gewinn für das eigene Leben ist enorm. Nicht weil man dann so „schön fromm“ ist, sondern weil im Glauben gelebtes Leben eine ganz einzigartige und durch nichts zu ersetzende Lebensqualität mit sich bringt. Egal, ob im Studium, im Praktikum oder in der heiß ersehnten unbefristeten Stelle. ■

Petra Luise Stürmer, Dipl. Psychologin, arbeitet als Beraterin im Team für Akademische Berufe in Bonn und ist freiberuflich als Beraterin, Coach und Referentin tätig. Kontakt unter: Stuermer_PetraLuise@web.de



Zeiten der Verunsicherung

„Mentoring als Chance.“ Eine biblische Betrachtung



Es ist unbestritten: Wir leben in einer Zeit des gesellschaftlichen Umbruchs. Die Veränderungsprozesse um uns herum sind gravierend und die Soziologen können gar nicht so schnell neue Namen erfinden, wie die Zeiten sich ändern. Gerade junge Menschen, die selbst in einer persönlichen Orientierungsphase sind, trifft dies doppelt. Dies gilt auch für das geistliche Leben. Bei einer Umfrage unter Gemeindemitarbeitern gab über die Hälfte an, keine feste Zeit für die „Zeit mit Gott“ zu haben. Gerade in solchen Zeiten der Verunsicherung wünscht man sich jemanden, der einen begleitet, Sicherheit und Orientierung gibt. Eine der Möglichkeiten, die in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben, ist Mentoring. Ein altes Prinzip, das sich durch die ganze Bibel zieht.

Mentoring in der Bibel: Mose und Josua

In der Bibel gibt es eine Fülle von Beispielen, in denen Gott junge Menschen für seinen Dienst gebrauchte. Obwohl das Wort Mentoring nicht vorkommt, wird das geistliche Prinzip dahinter sehr deutlich. Menschen sollten sowohl im geistlichen als auch im persönlichen Bereich wachsen und für ihren späteren Dienst vorbereitet werden. So etwa begleitete Mose Josua über 40 Jahre vom Auszug aus Ägypten bis zu seinem Tod. Josua wurde der Co-Leader von Mose und stand zwischen Mose und dem Volk (vgl. 2. Mose 32,15-18). Gott selbst bestimmte, dass Josua der Nachfolger von Mose werden sollte und jener bekam den Auftrag, ihm für diese Aufgabe die nötige Unterweisung zu geben. Josua reifte in dieser Zeit zu einem geistlichen Leiter heran, der das Volk Israel in das versprochene Land führte.

Jesus und seine Jünger

Jesus war für seine Jünger der ideale Mentor. Er lebte mit ihnen zusammen, sie zogen drei Jahre durch Israel und die Jünger lernten Schritt für Schritt, was Jesus ihnen über das Reich Gottes mitteilte. Sie schauten ihm „über die Schulter“ bei seinen Reden und seinen Wundern, sie durften mithelfen und kleinere Aufgaben selbst übernehmen (Speisung der 5000). Es gab Kurzpraktika, in denen sie das Gelernte in eigener Verantwortung in die Praxis umsetzen konnten (Aussendung der zwölf Jünger). Jesus ging auf ihre Fragen ein, hatte Geduld bei ihrem Unverständnis, lehrte sie und schlichtete ihren Streit. Er nahm sich Einzelne beiseite, hatte Zeit für sie und half ihnen, den richtigen Weg zu finden. Von Jesus können wir sicherlich am meisten lernen, was es heißt, Mentor zu sein. Jesus sagt, dass die Schüler so werden sollen wie ihr Lehrer. Sicherlich ein hoher Anspruch. Doch mit dem klaren Ziel vor Augen und drei Jahren Zeit, versucht Jesus seine Schüler zu lehren und ihnen sein Leben selbst vorzuleben. Dabei lässt er sich von vielen Rückschlägen nicht aus der Ruhe bringen, sondern hält an seinem Ziel fest. Interessant ist bei diesem Gedanken auch, dass Jesus selbst das Ziel und das Ergebnis nicht mehr mit-

erlebt, zumindest nicht während seiner Zeit auf Erden. Er verlässt die Jünger, und erst durch seinen Heiligen Geist verstehen und erinnern sich die Jünger an ihre drei Lehrjahre und können das Gelernte eindrucksvoll umsetzen.

Barnabas und Paulus

Die Mentorengeschichte von Barnabas und Paulus ist eine ganz besondere. Barnabas kümmerte sich um den frisch bekehrten Saulus in einer Zeit, als sich die Christen vor ihm fürchteten und die Juden ihn töten wollten. Barnabas nahm Paulus bei sich auf und brachte ihn nach Jerusalem zu den Aposteln. Danach trennten sich ihre Wege, bevor Jahre später Barnabas nach Tarsus zog, um Paulus zu suchen (Apg. 11,25). Zusammen gingen sie nach Antiochia und blieben ein Jahr dort. Nach kurzem Aufenthalt in Jerusalem starteten sie von Antiochia zusammen zur ersten Missionsreise. Barnabas war als Prophet und Lehrer unter den Christen der damaligen Zeit hoch angesehen, Paulus nach seiner Bekehrung ein Unsicherheitsfaktor. Barnabas kümmerte sich um Paulus und lehrte ihn. Auch wenn es in ihrer Beziehung manchmal Spannungen gab, hatten beide einen großen Einfluss auf die erste Christenheit. Seinen Namen erhielt Barnabas (ursprünglich Joseph) übrigens von den Aposteln. Die Bedeutung „Sohn des Trostes/Ermahnung/Ermutigung“ kam nicht von ungefähr, denn Barnabas war in der Urgemeinde ein großes Vorbild: in seinem Handeln (Apg 4,36-37) und seinem Glauben (Apg 11,24). Ein Kennzeichen eines Mentoren ist, dass er einen „Blick“ für Mentees hat. Barnabas suchte Saulus. Er hat sich an Saulus erinnert, hat sein Potenzial erkannt und hat sich auf den Weg gemacht. Keine Mühe war zu groß, er wusste es lohnt sich. Ein Mentor muss sich seinen Mentee manchmal suchen, Gott bitten, dass er den findet, dem er wirklich helfen und den er fördern kann. Auch als die Beziehung zwischen Barnabas und Paulus endete (Apg 15,36-41), haben beide mit dem Prinzip Mentoring weiter gearbeitet. Barnabas mit Johannes Markus und Paulus mit Timotheus.

Paulus und Timotheus

Paulus war Mentor für Timotheus. Er suchte sich den jungen Timotheus aus und ließ ihn mit sich auf die zweite Missionsreise ziehen (Apg 16,1-2). Über das fast väterliche Verhältnis zwischen Paulus und Timotheus geben die zwei Timotheusbriefe ausreichend Auskunft. In ihnen werden viele Punkte für ein gutes Mentoring angesprochen. „Du aber bleibe bei dem, was du gelernt hast und was dir anvertraut ist, du weißt ja, von wem du gelernt hast“ (2. Tim 3,14).

Eine Mentorenbeziehung kann sich über einen bestimmten Zeitraum erstrecken (wie bei Jesus und seinen Jüngern) oder über eine unbestimmte Zeit, wie es bei Paulus und Timotheus war. Timotheus hat eine Menge von seinem Mentor Paulus gelernt, arbeitete mittlerweile selbständig, die Mentorenbeziehung hat sich über die Jahre verändert, aber sie besteht immer noch, nur auf einer anderen Ebene. Paulus pflegt den Kontakt zu Timotheus, jetzt muss er ihn nicht mehr alles neu lehren, aber er erinnert Timotheus an das, was er von ihm gelernt hat. Sie haben zusammen viel erlebt und Paulus hat Timotheus viel gelehrt, daran soll sich Timotheus besonders in schwierigen Situationen erinnern.

Vorbild und Weitergabe

Mentor zu sein heißt auch Vorbild sein. Dessen war sich Paulus bewusst und hat dies auch mehrfach betont. Die bekannteste Stelle ist sicherlich aus dem Korintherbrief: „Folgt meinem Beispiel, wie ich dem Beispiel Christi!“ (1. Kor 11,1). Das Entscheidende ist, nicht nur Vorbild zu sein, sondern auch selbst ein Vorbild zu haben. Dazu bedeutet Mentorenschaft immer auch Weitergabe. Jesus hat es gesagt: Ein Schüler hat das Ziel, auch Lehrer zu werden und selbst wieder Schüler zu haben. Hier kommen wir an einen sehr wichtigen Punkt des Mentoring: Multiplikation.

Paulus beschreibt genau diese Multiplikation seinem Mentee Timotheus und beauftragt ihn: „Und was du von mir gehört hast vor vielen Zeugen, das befiehl treuen Menschen an, die tüchtig sind, auch andere zu lehren.“ (2. Tim 2,2). Der Mentor gibt seine Erfahrung und Weisheit an den Mentee weiter, dieser wächst und kommt selbst an den Punkt, an dem er seine Erfahrungen weitergibt. So wird aus einem Mentee ein Mentor, was sich so oft wie möglich wiederholen sollte. Das bedeutet aber nicht, dass er seinen alten Mentor aufgibt. Er kann sowohl Mentor als auch Mentee sein. Diese Multiplikation stärkt gerade in der Gemeinde die Mitarbeiterschaft und gibt dem einzelnen Mitarbeiter Sicherheit. Darüber hinaus kann ein ganzes Mitarbeiternetzwerk durch Mentoringbeziehungen geschehen und so ein geistliches Fundament für eine ganze Arbeit gelegt werden. Dabei müssen bestimmte Prinzipien des Mentorings beachtet werden.

Was heißt Mentoring konkret?

Mentoring ist ein Prozess, den Mentor und Mentee miteinander durchlaufen, dieser Prozess kann über Monate und Jahre gehen, er ist dynamisch und lebt von den jeweiligen Bedürfnissen des Mentees. Dabei kann es sein, dass sich auch unterschiedliche Ebenen vermischen oder ganz andere Schwerpunkte festgelegt werden oder mit der Zeit entstehen. Hier legen der Mentor und sein Mentee die Schwerpunkte ihrer Beziehung und auch die Zeitabstände gemeinsam fest. Gerade die Zeitabstände können ganz individuell festgelegt werden, je nach Bedarf und Möglichkeiten. Je intensiver das Mentoring gestaltet wird, desto schneller wächst Vertrauen und Veränderungsprozesse werden beschleunigt. Dabei kann es in der Mentoringbeziehung verschiedene Phasen geben und es können verschiedene Themen gemeinsam besprochen und durchlebt werden. Aber so dynamisch und unterschiedlich diese Phasen auch sind, so unterscheidet sich Mentoring doch von Coaching oder Seelsorge:

– **Mentoring** hat einen förderungsorientierten Fokus: Es wird prozessorientiert gearbeitet, ein Ziel kann sich verändern oder sogar erst später herausgearbeitet werden. Es geht um eine Förderung und Unterstützung eines Mentees in seinem grundsätzlichen Lebensentwurf: Begabung und Berufungen erkennen, Werte entwickeln und Gaben entdecken und freisetzen.

– **Coaching** hat einen zielorientierten Fokus: Es wird nach dem Ziel gefragt. Wie ist der Ist-Zustand? Welche Handlungsalternativen gibt es, um das Ziel zu erreichen? Zu welchen praktischen Schritten ist der Mentee entschlossen? Welche konkreten Veränderungswünsche hat der Mentee?

– **Seelsorge** hat einen problemorientierten Fokus: Es kann punktuell gearbeitet werden. Es ist zeitlich unabhängig, kann auch einmalig sein. Es geht um konkrete Hilfestellung eines Problems. Ein Vertrauensverhältnis muss nicht aufgebaut werden.

Natürlich ist es möglich, dass es zwischen Mentoring, Coaching und Seelsorge Überschneidungen gibt, das ist besonders in einem Mentoringprozess möglich und gewollt, umgekehrt findet es hingegen eher selten statt.



es in der
für heutige
können wir von den

„Abdrücken“ der biblischen Mentoringbeziehungen für heute einiges lernen. Gerade für junge Menschen, die auf der Suche nach ihrer Gottesbeziehung und ihrem Frömmigkeitsstil sind, ist Mentoring eine große Chance. ■

Es gibt für Mentoring keine festgelegten und für alle Zeit gültigen Abläufe und Strukturen. Mentoring ist ein individueller Wachstumsprozess, den Mentor und Mentee miteinander gestalten! Eine mögliche Definition beschreibt das folgendermaßen: „Mentoring ist eine freiwillige und persönliche eins zu eins Beziehung, die sich je nach beteiligten Personen entwickelt. Jede Mentorenbeziehung ist unterschiedlich und kann verschiedene Teilaspekte abdecken. So wie die Bibel kein festes Muster gab, so gibt es das Mentoringbeziehungen auch nicht. Und doch

Dr. Tobias Faix, Dozent für Praktische Theologie am Marburger
Bibelseminar und Studienleiter des Masterprogramm
„Gesellschaftstransformation“. Er selbst hat drei Mentees und einen Mentor.



Weiterführende Hilfen:

Tobias Faix, *Mentoring. Chance für geistlichen Wachstum und Persönlichkeitsprägung*, 3. Auflage, Aussaat 2006; www.c-mentoring.net, Plattform für Mentees und Mentoren, sowie eine Fülle von Materialien; www.mbs-akademie.de, Weiterbildung zum Thema Mentoring; Anette Kobler, Stuart McPhail, *Blickwechsel – Mentoring für Christen zum Berufseinstieg*, SMD 2007, 52 Seiten.

Job durch Kontakte bekommen

„Ehrliche Erfahrungen eines Berufseinstiegs mit Hindernissen

„Arbeitslos als Elektroingenieur? Beim derzeitigen Fachkräftemangel geht das doch gar nicht!“ Solche Reaktionen erreichten mich aus meinem Bekanntenkreis. Stellen für einen Akademiker gäbe es doch genug. Doch warum hat es sechs Monate gedauert,



bis die erste Zusage auf dem Tisch lag? Zunächst einmal gibt es in meinem Fachgebiet (Energieversorgung) doch nicht ganz so viele freie Stellen, wie manche denken. Und dann lag es

vor allem an meiner Motivation, mich auf den Bewerbungsprozess einzulassen und diesen aktiv aufzunehmen. Erst drei Monate nach meinem Studienabschluss habe ich die erste Bewerbung abgeschickt. Dabei spielte auch mit rein, dass ich zum Perfektionismus neige. Dinge, von denen ich nicht von vornherein weiß, ob ich sie kann, packe ich am liebsten gar nicht erst an. Obwohl ich bei früheren Entscheidungen mit Neulanderfahrung (Ausbildung, Studium) erlebt habe, dass ich mich auf meinen Herrn verlassen kann und es im Endeffekt gut läuft. Trotzdem habe ich gezögert, den neuen Lebensabschnitt aktiv und im Vertrauen auf Gott anzugehen. Auch das Mentoring-Programm „Blickwechsel“ der SMD, das ich parallel mit unseren Gruppenbegleitern durcharbeitete, änderte daran nicht viel. Dennoch war es gut, dieses Programm zu machen, da es mir die biblische Sicht der Arbeit vor Augen geführt hat, die mich in ihrer Deut-

lichkeit überraschte. Auch habe ich sehr von den persönlichen Erfahrungen aus der Berufswelt meines Mentors profitiert.

Meine Beziehung zu Gott war in der Zeit nach meinem Abschluss nicht so gut. Während der Diplomarbeit hingegen stand ich stark unter Druck und machte regelmäßig Stille Zeit. Kaum waren diese Herausforderungen weg, habe ich damit aufgehört. Es dauerte die besagten drei Monate, bis ich wieder bewusst mehr Zeit mit Gott verbrachte. Doch auch dann war es nicht einfach, mich an ihn zu wenden und mich fürs Bewerben zu motivieren.

Schließlich habe ich sieben Bewerbungen erstellt. Interessanterweise wurde ich in genau den drei Fällen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, in denen der Erstkontakt über persönliche Kontakte lief. Meinen jetzigen Arbeitgeber habe ich durch eine SMD-Gremiensitzung über einige Ecken kennen gelernt. Nun arbeite ich in meiner Abteilung mit zwei weiteren Christen bei einem kleineren Energieversorger zusammen. Eigentlich hätte ich Gott von vornherein vertrauen können. ■

Matthias Düerkop, ehemals Hochschul-SMD Mannheim

Knick-Karriere in Ostdeutschland

„Arbeitslos und doch dem Kreislauf der Hoffnungslosigkeit entkommen

Das Thema „Generation Praktikum“ erlebe ich in zweifacher Hinsicht in meinem Alltag. Erstens habe ich durch meine eigene Biografie eine ausgesprochen geknickte Karriere: Nach meinem Ingenieurstudium und Diplom in Aachen habe ich mitten in die ostdeutsche Provinz geheiratet. Wessi meets Ossi. Hier hat meine Frau ihre Arztpraxis, aber für eine Karriere als Elektroingenieur ist hier definitiv der falsche Ort. So leben wir teilweise mit getauschten Rollen. Meine Frau ist Hauptverdienerin und ich musste zunächst damit zurecht kommen, „nur“ zu Hause zu sein und mich um die Kinder zu kümmern. Seit einigen Jahren bin ich außerdem als Praxismitarbeiter bei meiner Frau angestellt. Eine besondere Spannung liegt darin, dass ich einerseits „Haupt der Familie“ sein soll, andererseits aber meine Frau automatisch die Hauptrolle einnimmt. Manchmal frage ich mich, ob dies nur ein gescheiterter Lebensentwurf ist, aber auf der anderen Seite bin ich

von der Wert-Gleichheit von Mann und Frau überzeugt. Ich habe mich ja selber für das Leben auf der Schattenseite in der ostdeutschen Provinz entschieden, und vielen „nur-Hausfrauen“ wird es wohl ähnlich ergehen. Praktisch ist das aber gar nicht so leicht.

Zweitens erlebe ich das „System Arbeitslosigkeit“. In unserer Gegend ist es fast ganz normal, dauerarbeitslos zu sein. Hierin entwickeln viele Leute eine sehr tief sitzende Hoffnungslosigkeit. Dazu trägt die Arbeitsagentur wesentlich mit bei, indem sie die Arbeitslosen eher schikaniert und zu sinnlosen „Maßnahmen“ zwingt, als dass sie ihnen zu bezahlter Arbeit verhelfen würde. Selbst habe ich beide Seiten erlebt. Für zwei Jahre war ich Ausbilder bei einem Bildungsträger und habe solche Maßnahmen durchgeführt, mit all ihrer Sinnlosigkeit. Danach, selbst arbeitslos, erlebte ich die Opferseite. Was sollte ich zum Bei-

spiel in einem Englischkurs, wenn ich zuvor selber Englischunterricht erteilt habe?

Irgendwann packte mich die Wut, und ich setzte dem Elend ein Ende, indem ich offiziell Praxismitarbeiter meiner Frau wurde. Schließlich war ich früher im Zivildienst Sanitäter gewesen. Ähnlich erlebe ich es bei anderen um mich herum. Erst wenn jemand überlegt, was er kann und will, selbst das Heft in die Hand nimmt und aus der „Arbeits“-Verwaltung ausbricht, entkommt er dem Kreislauf der Hoffnungslosigkeit. Die wenigen Ausnahmen bestätigen nur die Regel. ■

Reinhard Maak, Wolfen



Wagestück Doktorarbeit

„Von den Chancen der Promotion und falschen Motivationen



Das Seminar an der Universität Hamburg hieß „Was machen eigentlich Geisteswissenschaftler nach dem Studium?“. Für einen angehenden Historiker kann eine solche fakultative Veranstaltung förderlich sein. Die Dozentin erzählte auch etwas zum Thema „promovieren“ – immerhin ist eine Doktorarbeit für viele Geisteswissenschaftler eine interessante Angelegenheit. Zum einen fühlt man sich durch das Studium noch nicht wirklich fertig ausgebildet und: Wer kennt schon den Titel „Magister/Magistra Artium“? (Sogar mein Computer-Programm machte aus Artium „Atrium“). Aber, so sagte die Seminarleiterin, eine Promotion muss gut

überlegt sein. Bringt es mir tatsächlich etwas, noch drei bis fünf Jahre an der Uni zu sein? Macht es den Berufseinstieg leichter, bin ich anschließend nicht überqualifiziert und ist die Finanzierung geklärt?

Bei mir gab es ein ganzes Bündel an Gründen, die „Namensverschönerung“ zu beginnen. Mir hatte die Magisterarbeit sehr viel Freude gemacht und ich hatte Berufsziele vor Augen, die ohne „Dr.“ schwer bis gar nicht erreichbar sind (Archiv, Wissenschaftlicher Dienst etc.). Die notwendige Finanzierung konnte dazu schnell geklärt werden. Aber mit der gewichtigste Grund war, dass meine Frau (Ökotrophologin) und ich uns gleichzeitig auf den Arbeitsmarkt gestürzt hätten. Es gestaltete sich schon schwer, für sie eine Stelle zu finden. In der gleichen Region eine Stelle für einen anderen „Orchideenfach“-Vertreter zu finden, erschien uns als ein absolutes Ding der Unmöglichkeit!

Somit war die Promotion die ideale Alternative zum „normalen“ Job. Außerdem nutzte ich die freie Zeiteinteilung, um noch berufsvorbereitende Praktika zu machen. Mir sind einige Leute bekannt, die aus „Park & Promotion“-Gründen dissertiert haben. Die Doktorarbeit ist für viele eine angenehme Art, beziehungsweise zum Teil die einzige Möglichkeit, nicht gleich auf den Arbeitsmarkt zu müssen – oder sogar der Arbeitslosigkeit zu entgehen. Ob es hingegen sinnvoll ist, diesen Weg so einzuschlagen, erscheint mir mehr als fraglich. Damit eine Promotion nicht zum ultimativen Frusterlebnis wird (was bei sehr vielen der Fall ist), sollten als Voraussetzungen vorhanden sein: Disziplin, Ausdauer, Freude am wissenschaftlichen Arbeiten, geklärte Finanzierung und eine gute Motivation, die Dissertation zu Ende zu bringen. ■

*Dr. Joachim Samuel Eichhorn,
Historiker Bayreuth*

Raus aus der Sackgasse

„Wie ein Zweitstudium helfen kann, sich beruflich neu auszurichten

Was veranlasst erwachsene Menschen dazu, ein zweites Mal zu studieren? Menschen, die bereits durch ihren akademischen Abschluss ein überdurchschnittliches Maß an Eigenmotivation bewiesen haben und mitten im Leben stehen. Das Konzept des Zweit- oder Aufbaustudiums ist nicht neu – erfreut sich jedoch, subjektiv betrachtet durch die steigende Anzahl von „Zweitstudenten“ im Bekanntenkreis, großer Beliebtheit.

Die Gründe hierfür sind vielschichtig. Für mich war ein Auslandsjahr während meines ersten Studiums in Nordirland ausschlaggebend, wo ich mich mit der mehrstufigen akademischen Ausbildung auseinandersetzte. Ich lernte dort Studenten kennen, die nach ihrem ersten Universitätsabschluss und einer gewissen Zeit im Berufsleben so genannte „post-graduate studies“ belegten. Hierbei vertieften sie die Kenntnisse, die in ihrem Berufsleben auch tatsächlich verlangt wurden. Mir gefiel dieses Konzept ausgesprochen gut und ich entschied damals, diesen Weg ebenso zu wählen. Damit verband ich natürlich auch die Hoffnung auf ein beschleunigtes berufliches Vorankommen und auf eine breitere berufliche Basis mit mehr Einsatz- und Beschäftigungsmöglichkeiten in der Zukunft.

Dies ist vor allem in wirtschaftlich schlechteren Zeiten ein gewichtiges Argument, trifft aber auch auf diejenigen zu, die sich in der beruflichen Sackgasse fühlen.

Während meines dreijährigen, berufsbegleitenden Aufbaustudiums lagen die Hochs und Tiefs häufig sehr nahe beieinander. Während mir die Inhalte des Studiums weniger Probleme bereiteten, waren es vielmehr immer wieder die privaten und beruflichen Verpflichtungen, die es erschwerten, Freiräume für das Lernen zu schaffen. Dies geschah in der Regel am Wochenende, am Abend oder im Urlaub. Das sind die Zeiträume, die üblicherweise der Familie, den Freunden, der Gemeinde, den Hobbys oder sonstigen Aktivitäten vorbehalten sind, die wesentlich zur Erholung von den Belastungen des Arbeitsalltages beitragen.

Als sehr positiv habe ich sowohl den privaten als auch beruflichen Aus-



tausch mit den Kommilitonen empfunden. Da sich diese alle in mehr oder weniger ähnlichen Lebenssituationen befanden, ergaben sich befruchtende Diskussionen während des Aufbaustudiums. Trotz aller Belastungen betrachte ich das Zweitstudium für mich als einen Schritt in die richtige Richtung. ■

Björn Schumacher, Pforzheim, Projektmanagement für Bauten und Anlagen