

Mentoren unterstützten Arbeiterkinder beim Business- Netzwerken

Diversity-Faktor soziale Herkunft: Das Netzwerk „Aufsteiger“ möchte First Generation Students und Führungskräfte zusammenbringen.

28. JANUAR 2022

-

VON **LENA ONDERKA** VERÖFFENTLICHT AUF [PERSONALWIRTSCHAFT](#)



Stefanie Mattes hat das Mentorenprogramm "Aufsteiger" gegründet. (Foto: privat)

Als sich Stefanie Mattes, Führungskraft im Bereich „Post Merger Integration“ in einem großen Konzern, auf Stellen bewarb, musste sie sich diskriminierende Aussagen zu ihrer sozialen Herkunft anhören. „Sind Sie mal froh, dass Sie es so weit geschafft haben“, habe ein Headhunter zu ihr gesagt. Ein anderer habe ihr die angebotene Stelle nicht gegeben, weil ihr „das Netzwerk nach oben fehlt“. Mattes Eltern waren beide im Krankenpflegebereich tätig, sie ist die Erste in ihrer Familie, die studiert hat. Die Aussagen der Headhunter gaben ihr zu denken und inspirierten sie dazu, die gemeinnützige Mentoring-Plattform „Aufsteiger“ zu gründen. Das Ziel: Andere Erstakademiker sollten es leichter als sie haben, ihren beruflichen Weg zu finden.

Über das Mentorenprogramm sollen erfahrene Fach- und Führungskräfte Menschen unterstützen, die als erstes in ihrer Familie studieren und sich kurz vor ihrem Abschluss befinden oder frisch in die Arbeitswelt eingestiegen sind. Mehr als 700 Menschen haben sich bei „Aufsteiger“ bisher registriert. Darunter in etwa gleich viele Mentoren wie Mentees, so Mattes.

Ein Mittel zur Horizont-Erweiterung und kein Recruiting-Tool

„Mittels Aufsteiger sollen Menschen hier ihren Horizont erweitern und sich kennenlernen.“ Die Aufgabe der Mentoren sei es, die Mentees an ihrem Erfahrungsschatz und Netzwerk teilhaben zu lassen und sie bei der beruflichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen. „Mentoren und Mentees können sich beispielsweise auch über ihre Lebenswege unterhalten und gemeinsam Situationen aus dem beruflichen Kontext analysieren“, sagt Mattes. Als Jobbörse möchte die Gründerin ihre Plattform nicht verstanden haben.

Sofern die Mentees aus einem sozial schwachen Umfeld kommen, ist es für sie oftmals eine Herausforderung, ihren Bildungsweg und sich selbst zu finanzieren. „Ich selbst dachte mir auch zwischendurch: Du musst so schnell wie möglich mit dem Studium fertig sein, um Geld zu verdienen und dich finanzieren zu können“, erinnert sich Mattes. „Zusätzliche Auslandssemester können solchen Gedanken zum Opfer fallen.“

Dieses Problem haben Nachwuchskräfte aus Akademikerfamilien seltener. Ihre Eltern finanzieren ihnen oftmals das [Studium](#). Bafög ist hier zwar hilfreich für sogenannte First Generation Students, ändert aber nichts daran, dass sie mit einem Nebenjob während des Studiums Geld hinzuverdienen müssen Und bei diesem Nebenjob, erklärt Mattes, handele es sich meistens nicht, um eine Arbeitserfahrung, die später im Lebenslauf berücksichtigt wird. Denn oft arbeiteten die Studierenden dann in der Gastronomie, dem Handel oder in der Fertigung am Band. Auch wenn man in diesen Tätigkeiten ebenfalls wertvolle Erfahrungen machen könne, gehe durch die Nebentätigkeit Zeit verloren, die andernfalls für das Studium verwendet werden könnte oder für ein Praktikum.

Leistung alleine reicht nicht für den Erfolg

„Das sollte von Recruiterinnen und Recruitern berücksichtigt werden“, sagt Mattes. „Zum einen würde ich mir eine Wertschätzung von jeglicher Arbeit wünschen, zum anderen die Erkenntnis bei HR, dass nicht alle dieselben Ausgangspunkte und Möglichkeiten haben.“ Es sei ein Mythos zu glauben, dass alle Menschen dieselben Chancen im beruflichen Leben hätten. „Es gibt viele Faktoren, die eine Karriere beeinflussen: Leistung ist einer davon, aber nicht alles,“ sagt Mattes. Sie würde gerne sehen, dass [Recruiterinnen](#) und Recruiter sich ihre Standards bei der Personalauswahl genau anschauen und überlegen, ob jeder unabhängig vom sozialen Hintergrund ihre Kriterien für eine bestimmte Stelle erfüllen kann. „Hier sollte HR fernab von Checklisten mehr riskieren und ausprobieren.“

Doch nicht nur die anderen, oftmals als weniger wertvoll angesehenen, Arbeitserfahrungen könnten für die Karriere zum Hindernis werden. „Zur Karriere gehört die Fähigkeit zum Netzwerken, ebenso wie das Wissen um die eigenen Stärken und wo diese in einem Unternehmen am besten zur Entfaltung kommen“, sagt Mattes. Während Akademikerkinder oftmals auf das berufliche Netzwerk ihrer Familie und deren Bekanntenkreis zurückgreifen könnten, können Studierende der ersten Generation oft nicht auf gewachsene Netzwerke in ihrem neuen (beruflichen) Umfeld zurückgreifen. Sich in diesem Umfeld zu etablieren, sei für sie deshalb schwieriger.

Unterschiedliche Bildungswege beeinflussen die Karriere

Genau dieses Netzwerk möchte Mattes den Erstakademikern mit Karrierewunsch geben und damit die soziale Mobilität generell fördern. Ein Blick in [den Datenreport 2021](#) der Bundeszentrale für politische Bildung zeigt zum einen: Immer mehr Menschen aus sozial schwächeren Herkünften steigen auf – besonders Frauen. Zum anderen wird im Report sichtbar, dass weitaus weniger Arbeiterkinder eine akademische Ausbildung absolvieren als Kinder aus einer Akademikerfamilie. Im Hochschulbildungsreport 2021 finden sich genaue Zahlen hierzu: Während Arbeiterkinder 71 Prozent aller Schüler ausmachen, nehmen sie unter den Studenten nur einen Anteil von 48 Prozent ein. Dieser unterschiedliche Bildungsweg wirkt sich auf die Karriere aus.

Deswegen ist es laut Mattes wichtig, einen Austausch auf Augenhöhe mit erfahrene Karrieremenschen zu ermöglichen, wie es bei „Aufsteiger“ der Fall sei. Wer auf ihrer Plattform auf wen trifft, wird mithilfe eines Algorithmus ermittelt. Dafür füllen Mentoren und Mentees Fragebögen aus, in denen sie ihre Präferenzen dazu abgeben, wie regelmäßig sie sich treffen möchten und welche Werte und Persönlichkeitsattribute ihnen bei ihrem Tandem-Partner wichtig sind. Auch die Branche und Funktion geben die Teilnehmenden von „Aufsteiger“ an. Wer einen Tandem-Partner findet, soll mindestens ein Jahr im Austausch verbringen. Teil des Netzwerks von „Aufsteiger“ und des jeweils anderen bleiben die Mentoren und Mentees im besten Falle dauerhaft.