

Netzwerk für die zukünftige weibliche Führungselite

Weibliche Nachwuchskräfte sollen im direkten Gespräch mit Topmanagern lernen, wie der Alltag auf höheren Ebenen aussieht, ihnen Fragen stellen dürfen und Ratschläge zur persönlichen Weiterentwicklung erhalten. Junge Frauen bekommen dank einem Mentoring-Programm neue Möglichkeiten der Kontaktpflege.

«**Junge Nachwuchstalente sollen die Chance erhalten**, einen Tag mit einer gestandenen Führungspersönlichkeit zu verbringen.» So steht es auf der Homepage von «women's vision – Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte». Die Wirtschaftsfrauen Schweiz haben das Programm im September 2005 initiiert, mit dem sie jungen Frauen mit Karrierepotenzial Einblicke in den Führungsalltag und die damit verbundenen Herausforderungen gewähren wollen. «In einer ersten Phase haben wir ein paar hundert Führungspersönlichkeiten aus Wirtschaft und Politik angeschrieben», erklärt Angelika Bräm, Projektleiterin des Programms. Eine beeindruckende Mentorenliste kam zusammen, in der Namen von Bundesräten, Verwaltungsratspräsidenten, Verlegern und Konzernleitern figurieren. Mittlerweile läuft die Vermittlung der einzelnen Duos (Mentor/in und Mentee). «Wir haben aber immer noch Plätze frei für Mentees», sagt Bräm. Und genau an dieser Tatsache zeige sich der Unterschied zwischen Frauen und Männern: «Ich bin sicher, wenn wir das Programm für Männer lanciert hätten, wären wir von Bewerbungen überschwemmt worden. Frauen brauchen immer noch einen zusätzlichen Kick.» Bräm, die als Geschäftsführerin einer Kadervermittlung vor allem auf Frauen spezialisiert ist, konnte inzwischen 70 Duos zusammenbringen. Bis Ende Jahr sollen es rund 200 sein.

Einen Mentor bei seinen Tätigkeiten und Führungssituationen begleiten, Tipps und Ratschläge für die Zukunft erhalten, Klarheit über die Chancen im eigenen Berufsfeld bekommen oder auch Hintergrundinformationen erhalten, um entscheiden zu können, ob vielleicht auch die Politik eine Option ist – das sind einige der Beweggründe, um am Mentoring-Programm teilzunehmen, wie eine Umfrage von HR Today bei einigen Mentees zeigte.

Durchwegs alle Frauen waren mit dem Mentoring zufrieden oder sahen sich in ihren Erwartungen gar übertroffen. Sehr unterschiedlich fiel jedoch die Dauer des Mentorings aus: Vom zwanzigminütigen Gespräch bis zur dreitägigen Teilnahme am Alltag des Mentors sind alle Varianten vorhanden.

«**Mich interessierte die Work-Life-Balance meines Mentors**, wie er mit Stress und Anspannungen umgeht, welche Führungs- und Kommunikationsgrundsätze er anwendet und welches seine grössten Fehlentscheide waren.» Diese Thematiken hat eine 27-jährige Mentee aus der Finanzbranche mit ihrem Mentor besprochen. Eine andere, 26-jährige Frau, promoviert und im Journalismus tätig, wurde durch den Verwaltungsratspräsidenten eines grossen Zürcher Medienunternehmens diversen Führungspersonen und Mitarbeitenden vorgestellt. Sie konnte sich einen guten Überblick verschaffen über «das gesamte Spektrum, das mein Berufsfeld offen hält.



Angelika Bräm, Leiterin «women's vision – Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte».

Und weil ich mir unschlüssig war, in welche Richtung ich in Zukunft gehen möchte, wurden mir die Möglichkeiten detailliert erklärt.» Die offenen Gespräche hätten ihr geholfen, sich von Illusionen zu lösen und ihre Karriereplanung zu konkretisieren.

Eine dritte Mentee, 30-jährig, mit abgeschlossenem sprachwissenschaftlichem Studium und in der Telekommunikationsbranche tätig, erzählt: «Ich durfte am Alltag meines Mentors teilnehmen, konnte sein Handeln und Verhandeln in verschiedenen Situationen erleben, etwa als Vorsitzender eines Führungsmeetings mit internationalen Teilnehmenden oder bei Einzelgesprächen mit seinen Mitarbeitenden. Zudem hat er mir ermöglicht, mit mehreren Fach- und Führungskräften in Kontakt zu treten und ihnen meine Fragen stellen zu können.»

Das Mentoring-Programm habe ihr einen vertieften Einblick in relevante Tätigkeiten eines multinationalen Konzerns aus einer Top-down-Perspektive ermöglicht. «Die dabei gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen haben mich stark geprägt und werden bestimmt auch meine berufliche Weiterentwicklung beeinflussen», fasst sie das Resultat ihres Treffens zusammen.

Für eine andere Mentee wurde durch das Gespräch mit einer Fachperson klar, «dass ich nicht in die Politik einsteigen werde und vorerst im internationalen Business tätig sein will».

Einer 28-jährigen Frau aus der Pharmabranche ermöglichte das Programm, in der Industriebranche stärker Fuss zu fassen und durch ihren Mentor neue Kontakt- und Informationsmöglichkeiten zu bekommen.

Ob aus den jeweiligen Treffen ein weiteres Mentoring hervorgeht – oder vielleicht sogar eine Zusammenarbeit –, ist individuell verschieden. Einige der Mentees haben bereits weitere Treffen vereinbart, andere haben nichts

Konkretes geplant. Alle sind sich jedoch sicher, ihren Mentor bei Fragen oder Problemen kontaktieren zu können.

Auch die 33-jährige Milena Danielsen geht davon aus, dass es zu einer Fortsetzung des Mentorings kommen wird. Sie hat am Programm teilgenommen, weil sie sich die «aussergewöhnliche Gelegenheit», mit einem Spitzenmanager zu reden, nicht entgehen lassen wollte. Ihr Mentor war Peter Quadri, Präsident des Verwaltungsrats der IBM Schweiz. Er hat sich zur Verfügung gestellt, weil er mithelfen will, «junge Frauen besser im Managementalltag zu verankern und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich weiterzuentwickeln». Die beiden trafen sich für ein rund zweistündiges Gespräch in «einer sehr angenehmen, offenen und freundlichen Atmosphäre», wie Danielsen sagt. Die promovierte Ökonomin hat sieben Jahre als Beraterin bei Accenture gearbeitet und ist nun als Mutter zwei kleiner Kinder drei Tage die Woche wieder als Beraterin tätig. Da sie ihre Projekte jetzt aber selber akquiriert, kann sie ihre Einsätze und deren Umfang selber bestimmen. «Mein Mentor hat durch seine vielfältigen Erfahrungen einen anderen Blickwinkel und konnte mir neue Impulse geben.» Zudem habe er ihre Zweifel ausräumen können, was ihre Zukunftsplanung betrifft: «Meine Prioritäten liegen zurzeit klar bei der Familie, dennoch möchte ich sicherstellen, dass mir auch nach der «Kleinkinderphase» alle Möglichkeiten offen stehen, einer interessanten und befriedigenden Arbeit nachzugehen – möglicherweise wieder in einem grösseren Unternehmen.» Die aktive Mitgestaltung der für sie optimalen Situationsparameter ist Danielsen wichtig. So hat sie beispielsweise eine zweisprachige Kindertagesstätte mit professionellen Lehrkräften gegründet, als sie merkte, dass die Kinderbetreuung in den nächsten paar Jahren ein Thema bleiben wird, und die gegebenen Möglichkeiten ihren Bedürfnissen nicht entsprachen.

Das Gespräch mit Peter Quadri habe ihren Erwartungen entsprochen, sagt Danielsen. Detaillierte inhaltliche Angaben zu den besprochenen Themen wollte das Duo nicht geben, weil es sich um ein vertrauliches Gespräch handelte, «wie ich es auch mit meinen Mitarbeitenden führe», begründet Quadri die Zurückhaltung.

Marianne Rupp

women's vision

Beim Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte sind noch Plätze frei. Bewerben können sich junge Frauen zwischen 23 und 33 Jahren mit abgeschlossenem Hochschulstudium oder einer fachspezifischen Weiterbildung.

Weitere Informationen und Anmeldung:
www.mentoring.ch