Von weisen Frauen lernen

Wie Frauenmentoring den beruflichen Aufstieg junger Macherinnen ankurbelt.

Frauenprojekte wie die von WU Wien und Salzburger Medienfrauen täten allen Unternehmen gut.

SABINE TSCHALYJ

Danijela Jovic (ikp Salzburg GmbH) lässt sich von Mentorin Martina C. Trummer (TSG Tourismus Salzburg) unterstützen. BILD: SN/FRANZ NEUMAYR

Es gibt Momente, da kommt man allein nicht weiter. Man braucht jemanden, der zuhört, versteht und hilft."

„Ich lege es jeder Frau ans Herz, aus dem Erfahrungsschatz einer Mentorin zu lernen."

„Ich war auf vieles eingestellt, aber nicht auf das, was es geworden ist: Persönlichkeitsentwicklung auf höchstem, freundschaftlichem Niveau."

Diese Kommentare von Mentees, die an der Wirtschaftsuniversität Wien und bei den Salzburger Medienfrauen zuletzt von Mentorinnen betreut wurden, zeigen, welche Kraft in Mentoring steckt. Wenn aufstrebende junge Frauen sich von „gestandenen" Managerinnen und Macherinnen ein Stück weit begleiten lassen, profitieren nicht nur sie selbst. Die Mentorinnen erhalten Einblicke in die junge Generation und Unternehmen werden auf junge weibliche Talente im eigenen Haus aufmerksam.

Zwei Mentoringprojekte, die durch ihre Professionalität auffallen, sind die „Wise Women of WU" in Wien (Dauer: je ein Jahr) und das Mentoringprogramm der Salzburger Medienfrauen (Dauer: je acht Monate). Beide haben im Herbst neue Runden gestartet. „Wise Women of WU" zu starten war die Idee der WU-Rektorin Edeltraud Hanappi-Egger. „Ich liefere als Universität sehr viele gescheite Frauen. Die sähe ich gern in entsprechenden Führungspositionen", begründet die Rektorin. Für Frauen sei es aber nach wie vor schwieriger als für Männer, als Kandidatinnen wahrgenommen zu werden. Mentoring soll einen Beitrag dazu leisten, dass sich das ändert.

Keine Ausbildung bietet eine solch persönliche Beziehung

Beim Auswahlverfahren legt man Wert auf hohe Qualität. Immerhin sollen die zehn förderungswürdigsten WU-Absolventinnen mit den am besten passenden „Wise Women" zusammenkommen. Diese sind auch WU-Absolventinnen und allesamt Topmanagerinnen. Das Konzept zieht. „Wir hatten heuer 60 Bewerberinnen. Das sind doppelt so viele wie im Vorjahr bei der ersten Mentoringrunde", schildert Rektorin Edeltraud Hanappi-Egger. Ihr Team prüft genau, wie viel Führungserfahrung die Bewerberinnen aufweisen und für welchen Karriereschritt sie Rat brauchen. Jeder Mentorin werden drei Frauen vorgeschlagen. Von diesen wählt die Managerin zwei aus, lässt sie gegeneinander antreten und ernennt ihre Mentee.

„Gute Vorbereitung im Erstgespräch ist ein zentraler Faktor", bestätigt Petra Ummenberger, PR-Verantwortliche von Miele. Die Salzburger Medienfrauen-Präsidentin hat das seit 2008 laufende Frauenmentoring (siehe Bild) deshalb verstärkt: Im Vorjahr hat sie ein vierköpfiges Organisationsteam zusammengestellt. Gemeinsam mit der fachlichen Projektleiterin Brigitte Maria Gruber von der Frauenfachakademie Mondsee führt man ein aufwendiges Auswahlprozedere inklusive 20-minütiger Skypeinterviews zum Abklopfen der Erwartungen durch. Haben sich Mentorin und Mentee gefunden, starten sie in intensive acht Monate mit zahlreichen Treffen und extra Reflexionsrunden. „In keiner Ausbildung und in keinem Job hast du eine so persönliche Beziehung mit jemandem, der dich in deinen Erfahrungen unterstützt", erklärt Ummenberger. Die junge Medienfrau werde dort gesehen, wo sie stehe und wo sie hinwolle, und dafür in die richtigen Netzwerke eingeführt. Ummenberger war selbst Mentorin und empfiehlt dies zur Nachahmung: „Ich habe das unglaublich positiv erlebt und meine eigene Persönlichkeit reflektiert." Mittlerweile sei es vielen erfahrenen PR-Frauen und Journalistinnen im Salzburger Netzwerk ein Anliegen, jüngere Kolleginnen zu unterstützen und dabei selbst tolle Begegnungen zu erleben.

Neuerdings stehen die jährlich zehn Mentoringplätze auch Medienfrauen offen, die sich beruflich verändern oder die immer wichtigeren Social-Media-Kompetenzen von jungen Frauen lernen möchten. Ummenberger: „Es geht nicht um das Alter, sondern um die Skills, die eine Mentorin hat." Bei den Mentees tue sich jedes Jahr während der Mentorings „Unglaubliches".

Mentorinnen stärkten das Selbstbewusstsein ihrer Mentees ganz besonders, bestätigt auch Edeltraud Hanappi-Egger. In Bewerbungssituationen glauben die jungen Frauen dann „Das kriege ich schon hin", auch wenn sie das Bewerbungsprofil nicht zu 100 Prozent erfüllen – so wie ihre männlichen Mitbewerber es auch tun. Wertvoll macht das Mentoring der Erfahrungsaustausch. Wenn etwa die Mentee erfährt, wie ihre „Wise Woman" früher mit einer ähnlichen Situation umgegangen ist. Um richtig oder falsch geht es überhaupt nicht. „Frauen brauchen einen geschützten Raum, in dem sie offen Fragen stellen können. Viele arbeiten in richtigen Männerdomänen, da fehlen Role Models, mit denen sie sich kurzschließen können."

Die WU-Rektorin würde Frauenmentoring allen Unternehmen ans Herz legen, die an Talentemanagement interessiert sind. „Damit können sie Frauen identifizieren, die sich nicht in den Vordergrund schieben, aber das Zeug zum Aufstieg haben."

Unternehmen können mit Mentoring Frauen identifizieren, die das Zeug zum Aufstieg haben.

Edeltraud Hanappi-Egger,
WU-Rektorin, Wien

BILD: SN/KLAUS VYHNALEK

WAS MANAGERINNEN RATEN

Neugier und Beharrlichkeit, inklusiver und faktenbasierter Führungsstil
„Wise Woman" Patricia Neumann, Country General Manager, IBM Austria.

Vielseitigkeit im Beruf ist ein Riesenvorteil
„Wise Woman" Birgit Rechberger-Krammer, Präsidentin und Mitglied der Geschäftsführung, Henkel CEE GmbH

Sich seiner Interessen und Stärken bewusst werden
„Wise Woman" Sabine Hogl, CFO, Hutchison Drei Austria GmbH

Authentisch bleiben
Edeltraud Hanappi-Egger, Rektorin der Wirtschaftsuniversität Wien