

sie bei IBM Schweiz Verkaufsleiterin PC Deutschland, Österreich, Schweiz. Seither ist sie Executive Assistant und formell Mentee des CEOs der Firma. Zugleich ist sie selbst Mentorin einer neuen IBM-Mitarbeiterin. Dank der Zusammenarbeit mit ihrem Mentor hat sie Zugang zu einem internen und externen Netzwerk bekommen: «Das erleichtert den Zugang zu anderen Bereichen und erhöht die Chance, einen weiteren Karriereschritt zu machen.» Und in ihrer Funktion als Mentorin erlebt sie, dass es «ein gutes Gefühl ist, den eigenen Erfahrungsschatz weiterzugeben und zu sehen, wie sich jemand entwickelt».

In den USA gehört Mentoring – auch für Frauen – seit über zwanzig Jahren zu den anerkannten Instrumenten der Personalentwicklung. Und diese Bemühungen tragen jetzt auf breiter Ebene Früchte. Über vierzig Prozent der Führungsstellen in US-Firmen sind heute von Frauen besetzt. Laut einer Umfrage von Catalyst in New York, einer führenden Forschungs- und Beratungsorganisation für die Förderung von Frauen, haben davon siebzig Prozent einen oder mehrere Mentoren gehabt.

In der Schweiz ist man von solchen Entwicklungen noch weit entfernt. Allerdings haben einige Unternehmen inzwischen umgedacht. Zum Beispiel ABB High Voltage Products in Zürich. Das Unternehmen hat 1998 als eines der ersten hier zu Lande ein Mentoring-Programm für Frauen eingeführt. Personalleiterin Margrit Reck, beim Projekt federführend, sagt: «Viele der Frauen haben inzwischen eine Weiterbildung gemacht, viele auch im technischen Bereich. Das ist wichtig. Denn eine höhere Position erlangt man bei ABB ohne technischen Background nicht.» Zudem sei es in einer so komplexen Organisation wie der ABB unumgänglich, Netzwerke zugänglich zu machen. «Und das erreicht man mit nichts so gut wie mit Mentoring.»

Allen Bemühungen zum Trotz: Viele weibliche Führungskräfte gibt es bei ABB High Voltage Products nicht. Und auch sonst sind Frauen rar, sie machen gerade 12 Prozent der 650 Mitarbeitenden aus. «Das ist zu wenig», sagt Margrit Reck. Besser sieht es bei Novartis aus. Der Frauenanteil im mittleren Management ist dort dank verschiedener Förderungsmaßnahmen von 14 Prozent im Jahr 2000 auf heute 24 Prozent gestiegen.

Zu diesen Massnahmen gehören auch verschiedene Mentoring-Programme, da-

Katharina Amacker (1) ist Chancengleichheitsbeauftragte bei Novartis: «Die Mentees schätzen den Kontakt zum Mentor, der ihnen Türen öffnet. Und die Mentoren den Kontakt zur unteren Ebene.»

Margrit Reck (2) ist Personalleiterin bei ABB High Voltage Products: «Mit Mentoring können Netzwerke sehr gut zugänglich gemacht werden.»

Christine Heinze (3) ist Global Relationship Manager bei der Dresdner Bank: «Ich empfehle Frauen, selbst eine Mentorin oder einen Mentor suchen.»



runter WIN (Women into Industry), ein für die Schweiz bislang einmaliges Projekt, das der Pharmakonzern mit der Uni Basel aus der Taufe gehoben hat. «Im Vordergrund steht dabei für uns das Thema Laufbahnplanung», sagt Pia Etter, WIN-Projektleiterin von der Uni Basel. Das heisst: Die jungen Wissenschaftlerinnen sollen über den Austausch mit einem Mentor oder einer Mentorin aus dem Novartis-Management Klarheit finden, ob sie eine akademische Karriere oder eine Laufbahn in der Privatwirtschaft anstreben wollen.

Die Evaluation der drei zwischen 2001 und 2004 durchgeführten WIN-Mentoring-Programme zeigt: Das Projekt hat Erfolg. Von den 71 Mentees machte die Hälfte bei der Umfrage mit, zwei Drittel davon gaben an, sie hätten inzwischen eine weitere Qualifikationsstufe erreicht, sprich, ihre Doktorarbeit beendet oder einen Job gefunden. Einige davon auch bei Novartis.

Aus Sicht der Uni ist Letzteres nur ein «Nebenprodukt», so Pia Etter. Denn WIN ist nicht als Arbeitskräftebörse für Novartis gedacht. Laut Katharina Amacker, Chancengleichheitsbeauftragte und WIN-Projektleiterin bei Novartis, erschliesst sich durch WIN aber durchaus auch eine Quelle für Rekrutierungen. «In einer Firma können Mentoring-Programme nicht für sich allein stehen, sie müssen Teil einer Gesamtstrategie sein, die die Erhöhung des Frauenanteils zum Ziel hat.»

Das haben sich jetzt auch andere Firmen auf die Fahne geschrieben. Etwa Swiss Re und die Post. Doch es gibt auch rückläufige Tendenzen. «Frauenförderung wird nur mehr halbherzig oder gar nicht mehr betrieben. Mit dem Argument, man müsse sich jetzt, in den wirtschaftlich

schwierigen Zeiten, um das echte Business kümmern», beobachtet Christine Heinze. Gerade deshalb sei es wichtig, dass Frauen aktiv werden und «selbst eine Mentorin suchen».

annabelle unterstützt die Frauen jetzt dabei – mit dem annabelle-Mentoring-Programm. Mit Nelly Wenger, ehemals Generaldirektorin der Expo.02 und heute Länderchefin Nestlé Schweiz, porträtieren wir die erste in einer Reihe von Mentorinnen, die bei unserer Aktion mitmachen (siehe Seite 60).

ANNABELLE-MENTORING

Ab sofort porträtiert annabelle regelmässig Berufsfrauen, die es an die Spitze geschafft haben und die sich im Rahmen des annabelle-Mentoring-Programms als Mentorinnen zur Verfügung stellen.

Aus diesen Branchen und Bereichen kommen die Mentorinnen: Nahrungsmittelindustrie, Medizinaltechnik, Nonprofitorganisationen, Gesundheitswesen, IT- und Kommunikationsbranche, Mode und Beauty, Kultur, Finanzdienstleistungen (Banken und Versicherungen), Uhrenindustrie, Universitäten

So funktioniert. Weibliche Nachwuchskräfte mit Karrierepotenzial können sich via annabelle als Mentee für ein Mentoring bei den porträtierten Frauen bewerben. Aus den Bewerbungen wird sich jede Mentorin eine Mentee auswählen. Danach werden die Mentoring-Duos die Art und Intensität ihrer Zusammenarbeit und das Ziel des Mentorings vereinbaren und sich anschliessend während eines Jahres bei persönlichen Treffen, aber auch via Telefon oder Email austauschen.

Ihre Bewerbung. Wie Sie sich bei der porträtierten Mentorin als Mentee bewerben können, erfahren Sie jeweils im Anschluss an das Porträt (diesmal Seite 60).