

Presse: **ChannelPartner online, 25.05.2007**

Entrada fördert Frauen

Von Dr. Ronald Wiltscheck

Frauen in Führungspositionen sorgen für eine größere Meinungsvielfalt an der Spitze und helfen Unternehmen, erfolgreich auf männliche wie weibliche Kunden zuzugehen. Trotzdem sind in der deutschen Wirtschaft nur zehn Prozent der Führungspositionen von Frauen besetzt. Dabei sind 60 Prozent der letzten Abiturjahrgänge junge Frauen, an der Universität liegt der Frauenanteil bei 50 Prozent.

An der Bildung scheitert es also nicht, wenn verhältnismäßig wenige junge Frauen Karriere machen. Dafür gibt es andere Gründe. Einige davon sind den Nachwuchskräften selbst anzulasten: Manche Frauen tun sich schwer, ihre Ziele dem Chef gegenüber klar zu formulieren und zu verargumentieren. Sie stellen ihr Licht unter den Scheffel und lassen im Personalgespräch das nötige Selbstbewusstsein vermissen. Teils sind es aber auch heute noch gesellschaftliche Konventionen, die junge Frauen am Aufstieg hindern.

Aus diesem Grund hat das nordrhein-westfälische Familienministerium eine Mentoring-Aktion ins Leben gerufen. Jeweils zwei Frauen aus den derzeit 16 daran beteiligten Unternehmen machen mit. Eine der beiden Frauen, die bereits eine gehobene Position bekleidet, tritt dabei als Mentorin auf, die andere, eine potenzielle weibliche Nachwuchskraft, wird von einer Mentorin unterstützt. Allerdings werden dabei nie Frauen aus ein und derselben Firma zusammengebracht. Das heißt, die Mentorin fördert immer eine Jungmanagerin aus einem anderen Unternehmen.

Gemischte Tandems

So verhält es sich auch bei Entrada: Evelyn Vogt, die das Produktmanagement des Security-Distributors leitet, fördert nun eine weibliche Nachwuchskraft bei einer Bank. Die bei Entrada auserwählte Kundenbetreuerin Anja Maas wird von einer externen "gestandenen" Managerin in ihrer weiteren beruflichen Entwicklung gefördert.

Natürlich hätten auch beide Entrada-Mitarbeiterinnen miteinander "können", aber in der Praxis spricht doch einiges dagegen, dass eine Managerin eine Nachwuchskraft aus dem gleichen Unternehmen aktiv in ihrem Karrierefortgang unterstützt. Es gibt zum einen die hierarchische Abhängigkeit zu bedenken, die eine vertrauensvolle Beratung im eigenen Unternehmen erschwert. Zum anderen könnten sich andere Frauen aus dem Team der weiblichen Führungskraft zurückgesetzt fühlen.

So zeigt sich auch Evelyn Vogt mit ihrer derzeitigen Situation bei Entrada sehr zufrieden. Ihr Team betreut Lieferanten, unterstützt den Vertrieb und koordiniert die Einkaufsaktivitäten des Distributors. Sie ist die fachliche Vorgesetzte von fünf Produktmanagern, vier Beschaffungsverantwortlichen und drei Logistikmitarbeitern. Das heißt, sie verfügt über reiche Erfahrung in der Personalführung.

Die Zusammenarbeit zwischen Evelyn Vogt und ihrer Mentee lief in der Praxis vor allem über E-Mails, die fast täglich getauscht wurden. Ergänzend traf sich die Mentorin mit ihrem Schützling alle sechs Wochen zu persönlichen Gesprächen von zwei bis drei Stunden Dauer, bei denen aktuelle Ereignisse und Fragen aus dem Berufsalltag der weiblichen Nachwuchskraft diskutiert wurden.

Dabei zeigte sich rasch, dass viele Berufserfahrungen branchenübergreifend gültig sind. "Meine Mentee stammt aus einer ganz anderen Branche", so Evelyn Vogt, "aber die Schwierigkeiten, mit denen wir Frauen uns im Beruf auseinandersetzen müssen, sind überall die gleichen, sodass sich Lösungsmodelle gut transferieren lassen."

Keine Hindernisse durch die Hierarchie

Anja Maas betreut derzeit bei Entrada zwölf große Reseller persönlich. Sie ist talentiert und ambitioniert. Aber ihr fehlen noch ein paar Jahre Erfahrung, bis sie eine ähnlich hohe Position wie Evelyn Vogt erklimmen kann. Maas hofft, mit Hilfe ihrer Mentorin diese Zeit zu verkürzen: "Im normalen Berufsalltag ist es schwer, eine Führungskraft zu finden, die unvoreingenommen Rat gibt", sagt die 30-Jährige. Vor allem der hierarchiefreie Kontakt zu ihrer Mentorin kommt Anja Maas sehr entgegen.