

Zeitschrift: Rosa : die Zeitschrift für Geschlechterforschung
Herausgeber: Rosa
Band: - (2004)
Heft: 28

Artikel: Networking und Mentoring : moderne Schlagwörter oder sinnvolle Instrumente!
Autor: Heinze, Christine
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-631432>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 14.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Networking und Mentoring – moderne Schlagwörter oder sinnvolle Instrumente !

von Christine Heinze

Der folgende Artikel beschäftigt sich mit Networking und Mentoring und wird am Beispiel des Internationalen Frauennetzwerks Business and Professional Women International (BPW International) die unterschiedlichen Ebenen von Networking und Mentoring, deren Vorteile, praktische Umsetzung und Entstehung darstellen und erläutern.

Was ist BPW International?

BPW International ist eines der grössten Berufsnetzwerke von Frauen weltweit, ist in über 100 Ländern präsent, u. a. in der Schweiz, und ist überkonfessionell, überparteilich und berufsübergreifend. Verbände bestehen in den Regionen Afrika, Asien/Pazifik, Europa, Süd- und Nordamerika. Als Nicht-Regierungsorganisation (NGO) hat BPW International den höchst möglichen Beraterstatus (Kategorie 1) beim Wirtschafts- und Sozialrat (ECOSOC) der Vereinten Nationen z. B. Commission on the Status of Women. Er wirkt ausserdem beratend bei den verschiedenen UN-Gremien. Bei der UN in New York, Paris, Wien und Genf sowie bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) hat der Verband ständige Vertreterinnen.

1930 wurde mit Dr. Lena Madesin Phillips (USA) als Präsidentin BPW International in Genf gegründet. Gründungsländer waren neben den USA England, Frankreich, Italien, Kanada und Österreich.

Ziele:

- Mehr Frauen in leitenden Positionen in Wirtschaft und Politik
- Mehr qualifizierte Arbeitsplätze für Frauen
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie – nicht nur für Frauen
- Mehr weiblicher Einfluss in politischen Entscheidungen
- Weltweite Kooperation, Freundschaft und Verständigung zwischen Frauen in Beruf und Geschäft
- Weiterer Ausbau und Pflege lokaler, nationaler und internationaler Netze

4-Ebenen des Networkings im BPW International oder wie lassen sich unsere Ziele praktisch umsetzen !?

In den letzten Jahren fällt im Zusammenhang mit Frauen, Berufstätigkeit und Karriere sehr häufig der Begriff Networking. Unter Networking wird häufig das Vermitteln von Kontakten und Verbindungen verstanden. Frauen wird häufig ein Mangel an dieser Art von Networking unterstellt und damit der geringe Anteil an Frauen in Führungs- und Schlüsselpositionen gerechtfertigt. Auch die Presse betonte in den letzten Jahren diese Art von Networking und reduzierte Frauennetzwerke ausschliesslich darauf. Dies greift viel zu kurz, wenn Frauenverbände und Networking beschrieben werden. Der Austausch von Kontakten ist ein wichtiger Aspekt in einem Frauennetzwerk, aber nicht der einzige. Daher werde ich in dem folgenden Abschnitt die 4-Ebenen, die ein Frauennetzwerk wie BPW International ausmachen, darstellen.

1. Vorträge, Seminare und Konferenzen

Auf lokaler Ebene finden in den einzelnen Clubs Vorträge und Seminare zu berufsrelevanten Themen statt. Die Clubfrauen erhalten die Möglichkeit, sich über neue Inhalte, Entwicklungen und Strömungen zu informieren und sich darüber auszutauschen.

Als ich 1991 in den BPW eintrat, hat mich besonders fasziniert, dass sich die Frauen durch die Vorträge inhaltlich informieren, um darüber zu diskutieren und sich im Anschluss daran eine profunde Meinung zu bilden. Ganz im Gegensatz zu den Vorstellungen und Erfahrungen, die ich z.B. in politischen Zusammenschlüssen gemacht habe. Die Referentin erhält bei BPW eine Plattform für ihre Meinung, ihre Kompetenzen, ihre Vorstellungen und dient den Frauen als kompetentes Vorbild.

Konferenzen werden auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene veranstaltet. Die 25. Internationale Konferenz „New Dimensions of Leadership“ findet vom 17. – 21. Juni 2005 in Luzern statt. Dort werden sich alle Aktivitäten auf die genannten 4-Ebenen des Networkings beziehen. Nähere Informationen hierzu siehe unten.

2. Miteinander ins Geschäft kommen

In einem Netzwerk ist es wichtig, dass frau aktiv wird und in der Zusammenarbeit mit anderen Frauen ihre Kompetenzen weiterentwickelt und präsentiert. Ehrenamtliches Engagement durch Vorstands- oder Projektarbeit ist somit nicht nur

eine Bereicherung für die Allgemeinheit sondern auch Lern- und Präsentationsfeld für die eigenen Fähigkeiten.

Als Verantwortliche für die Young BPW in Deutschland habe ich ein sehr erfolgreiches Mentoringprojekt konzipiert und implementiert. Daraufhin sprach mich der Herder Verlag an, ob ich nicht Lust hätte, ein Buch über Mentoring zu schreiben. Ich hätte also nie ein Buch geschrieben, wenn ich mir die Fähigkeiten für das Mentoringprojekt nicht hätte aneignen müssen und durch die Präsenz für das Projekt aufgefallen wäre.

3. Kontakte und Informationen vermitteln und nutzen

Natürlich praktizieren wir das «klassische» Networking und vermitteln uns gegenseitig Kontakte, denken zuerst an eine uns bekannte kompetente Frau, wenn wir z. B. eine Rechtsanwältin oder Steuerberaterin suchen oder wenn eine Podiumsdiskussion besetzt werden soll. Denn wenn wir nicht an kompetente Frauen denken und Ihnen eine Plattform bieten, tut es sehr wahrscheinlich sonst niemand. Aber das sollte frau auch ausserhalb institutionalisierter Netzwerke praktizieren und sich auch für Informationen ein «vernetztes» Denken angewöhnen.

Was meine ich mit vernetztem Denken? Wenn ich eine Einladung zu einem Kongress oder einem Vortrag erhalte, zu dem ich selbst nicht gehen kann oder möchte, ist mein nächster Gedanke: Wen könnte diese Einladung zu diesem spezifischen Thema noch interessieren? Und leite die Einladung weiter, anstatt sie in den Papierkorb wandern zu lassen.

4. Lobbyarbeit

Lobbyarbeit findet z. B. bei den oben beschriebenen Institutionen der Vereinten Nationen (UN), anderen supranationalen Organisationen und Regierungsinstitutionen statt. Dort beeinflussen wir die Gesetzgebung und die Verteilung von Geldern unseren Zielen entsprechend.

Wie müssen Sie sich nun eine Business and Professional Woman vorstellen?

Eine Business and Professional Woman.....

- ist eine Türöffnerin
- übernimmt beruflich Verantwortung
- denkt und handelt lokal, national und international
- praktiziert Networking, Lobbying und Mentoring
- lernt lebenslang
- nutzt UN-Kontakte
- pflegt lokale, nationale und internationale Freundschaften



Austausch beim Essen: Teilnehmerinnen des 3. internationalen Young BPW Treffens in Rom im September 2003.

Der zweite Begriff, der immer wieder mit Frauen, Beruf und Karriere in Verbindung gebracht wird, ist Mentoring. Was verbirgt sich wirklich dahinter?

Woher kommt Mentoring und welche Entwicklung hat es seither genommen?

Der Begriff Mentoring stammt aus der griechischen Mythologie. Als Odysseus in den Trojanischen Krieg zog, bat er den griechischen Gebildeten Mentor, sich während seiner Abwesenheit der Erziehung seines Sohnes Telemachus zu widmen. Mentor war Berater, Erzieher, Vaterfigur und Vertrauter für Telemachus, führte ihn in die Gesellschaft ein und stellte seine Erfahrungen und Kontakte in den Dienst der Ausbildung Telemachus.

Diese erste Mentorenschaft wurde in den folgenden Jahrhunderten in den «Old-Boys-Networks» verfeinert, um das Hineinwachsen von jungen Männern in die Arbeitswelt zu institutionalisieren. Das Vermitteln von Kontakten und von Informationen über Aufstiegsmöglichkeiten und informelle Kommunikationsstrukturen tut ein Übriges für das Weiterkommen. Von diesen Strukturen und dieser Art von Unterstützung sind Frauen häufig ausgeschlossen. Diese festgefahrenen Strukturen machen es Frauen oft schwer, trotz exzellenter Ausbildung die adäquaten Positionen zu erklimmen und das gleiche Gehalt zu beziehen wie ihre männlichen Kollegen.

Um für Frauen diese Strukturen aufzubrechen, wurden in den vergangenen zehn Jahren, zuerst in den USA und Skandinavien, und mittlerweile auch im übrigen Europa, verschiedene Mentoring-Programme in Unternehmen und Frauenverbänden initiiert.

Was kennzeichnet Mentoring im Vergleich zu Networking?

Die Unterstützung durch die Mentoring Partnerschaft ist eingebettet in einen Prozess. Am Anfang

des Prozesses steht die Zieldefinition und die Vereinbarung der Verfahrensweise innerhalb der Mentoring Partnerschaft z. B. Frequenz der Kontakte, Methode der Kontakte z. B. per E-mail, persönliche Treffen etc. Beim Mentoring haben beide Mentoring Partnerinnen die Verantwortung und das Interesse daran, das am Anfang definierte Ziel zu erreichen. Die Mentorin stellt der Mentee auch Kontakte und Hinweise zur Verfügung, wie bei der 1. Ebene des Networkings. Als Mentorin stellt sie die Mentee den Kontaktpersonen aber persönlich vor und nimmt sie mit zu den entsprechenden Veranstaltungen. Beim Networking muss die «Empfangende» selbst und alleine das Beste aus den Hinweisen und Kontakten machen.

Eckpunkte von Mentoring

- Persönliche Weiterentwicklung durch gezielte Fragestellungen
- Fachliche Weiterentwicklung durch gezielte Aufgaben und Zielvorgaben
- Partnerschaft
- Durch Fragen an die gewünschten Informationen kommen
- Lernen zu lernen
- Um Unterstützung zu bitten und diese anzunehmen
- Marketing von Kompetenzen und Eigenschaften
- Verschiedene Rollenmodelle finden, erleben und ausprobieren
- Planung und strategische Vorgehensweise bewusst machen und ausprobieren
- Karriere- und Lebensplanung thematisieren
- Risikominimierung in der Karriereplanung
- Meilensteine setzen und erreichen

Mentoring ist eine Fokussierung auf die wichtigsten persönlichen Ziele und Präferenzen und deren praktische Umsetzung

Was bringt Networking und Mentoring nun den Frauen!?

Wir sind die am besten ausgebildete Frauengeneration, die es je gab. Trotzdem sind wir in Fach- und Führungspositionen unterrepräsentiert.

Laut einer Studie des Deutschen Jugendinstituts aus dem Jahre 1996 wird konstatiert, dass umso mehr Frauen in einem Bereich anzutreffen sind, das Einkommen, die Arbeitsplatzsicherheit und das Ansehen sinken.

Laut einer Studie der Fachhochschule Gelsenkirchen aus dem Jahre 1998 geben 90 Prozent der Männer an, in ihrem Vorgesetzten einen Mentor zu haben, aber nur 50 Prozent der Frauen haben diesen Eindruck von ihrem Vorgesetzten.

Leider gibt es nur sehr wenige Evaluierungen zu Mentoring. Zu Networking ist mir überhaupt gar keine bekannt.

Für mich persönlich kann ich sagen, dass ich ohne mein Engagement bei BPW International nicht dort wäre, wo ich heute bin. Die Frauen im BPW International haben mir die Möglichkeit gegeben, Herausforderungen anzunehmen, sie zu bestehen, an ihnen zu wachsen und mich zu bewähren.

Verallgemeinernd muss ich feststellen, dass z. B. eine grosse Anzahl von Frauen als Journalistinnen und Moderatorinnen im Fernsehen nicht notwendigerweise den Blickwinkel der Medien ändert und Frauen eine Plattform gibt. Die Masse alleine scheint es wohl nicht zu sein.

LITERATUR

Frauen auf Erfolgskurs mit Mentoring: So kommen Sie weiter
HERDER Spektrum Taschenbuch
ISBN 3-451-05118-4; Euro 9,90 / SFr 17.-
Freiburg im Breisgau, 2002.

Zu 1: Hofmann-Lun, Irene, Schönfeld, Simone, Tschirner, Nadja:
Mentoring für Frauen. Eine Evaluation verschiedener Mentoring Programme.
Ergebnisbericht. Deutsches Jugendinstitut München, 1996.

Zu 2: ?Situation, Verhaltensweisen und Perspektiven von Führungsfrauen in der Wirtschaft?, von Prof. Dr. Katrin Hansen und Gisela Goos, Fachhochschule Gelsenkirchen, Abt. Bocholt, Fachbereich Wirtschaft, 1998.

AUTORIN

Christine Heinze lebt und arbeitet als Relationship Manager für asiatische Banken bei einer deutschen Großbank in Frankfurt. Im Sommer 2002 erschien ihr Buch - Frauen auf Erfolgskurs mit Mentoring. Bereits 1991 entschied sich Christine Heinze für die Mitgliedschaft in dem internationalen Frauennetzwerk Business and Professional Women International (BPW International). In einer weitestgehend von Männern dominierten Branche hatte die ambitionierte junge Frau erkennen müssen, dass karriereorientierte Berufstätigkeit von Frauen noch immer keine Selbstverständlichkeit ist. Als Gründerin der Young BPW in Deutschland und Initiatorin des Mentoring Projekts im BPW-Germany e.V. war Christine Heinze auch Repräsentantin auf europäischer Ebene und etablierte und koordinierte das Programm Young Business and Professional Women in Europa und brachte das Thema Mentoring auf internationaler Ebene voran. In 2002 wurde sie auf dem 24. Internationalen Kongress des BPW International in Melbourne, Australien als Outstanding Young BPW Leader mit dem 1. Preis ausgezeichnet.

christine.heinze@nexgo.de
Tel/Fax +49-69-74 32 864
Mobil +49-173-47 44 602

Informationen zu BPW
Schweiz erhalten Sie unter:

BPW Switzerland
Geschäftsstelle
Baumackerstrasse 42
CH-8050 Zürich
Tel. +41 1 9482320
Fax +41 1 9482321
sekretariat@bpw.ch
www.bpw.ch