

Cross-Mentoring-Abschlusskonferenz in der Abtei Neumünster

Einfluss auf Karriere nehmen

Elf Unternehmen nahmen mit 27 Mitarbeitern an der zweiten Auflage des Programms teil

VON FRANÇOISE HANFF

Konflikte lösen, Kontakte knüpfen, strategischer arbeiten sowie Beruf und Privatleben ins Gleichgewicht bringen – dies und vieles mehr lernten die Mentees der elf Unternehmen, die an dem einjährigen Cross-Mentoring-Projekt für Frauen in Führungspositionen teilnahmen. Diese Woche fand in der Abtei Neumünster die Abschlusskonferenz des Programms statt. Die Initiative wird vom Gleichstellungsministerium unterstützt.

Beim Mentoring gehe es nicht darum, Standardrezepte zu liefern, so die Organisatorin Rita Knott. Ziel des Projekts sei es, die Teilnehmerinnen über ihren eigenen Einfluss auf ihre Karriere zu sensibilisieren. Zusammen mit Dr. Gudrun Ziegler vom Multilearn-Masterstudiengang der Universität Luxemburg versucht Rita Knott zurzeit, europäische Gelder zu erhalten für das Cross-Mentoring-Projekt 2009, das in 15 Ländern stattfinden soll.

Eintägiges Mentoring

Für die dritte Auflage des Cross-Mentoring-Projekts können Firmen sich noch bis zum 15. Februar per E-Mail an knott@pt.lu anmelden. Für Privatpersonen, die entweder Mentor oder Mentee sein möchten, gibt es neuerdings ein eintägiges Mentoring. Bis Ende März kann man sich auf der Internetseite www.mentoring.lu einschreiben.

Ziel des Mentorings sei es, eine Person zu unterstützen mit dem Ziel, dass diese ihre beruflichen Kompetenzen und ihr persönliches Potenzial entwickelt, um einen verantwortungsvollen Posten und vor allem einen Direktionsposten bekleiden zu können. „Ein ambitioniertes Ziel also“, so Marie-Josée Jacobs, Ministerin für Chancengleichheit. Mentoring als



Cross-Mentoring für Frauen in Führungspositionen: Bis zum 15. Februar können interessierte Unternehmen sich anmelden. (FOTOS: TESSY HANSEN)

alleiniges Instrument zur Karriereförderung wird von dem Gleichstellungsministerium nicht subventioniert. Um in den Genuss einer finanziellen Unterstützung zu kommen, muss ein Unternehmen ein Programm mit positiven Aktionen umsetzen.

Zuvor muss sich die Firma einer genauen Analyse der Gehälter, der Situation des Personals, der Füh-

rungsposten, des Promotions- und Weiterbildungssystems sowie der internen und externen Kommunikation unterziehen. Ein zweiter qualitativer Teil untersucht, wie die Angestellten ihr Arbeitsumfeld wahrnehmen und wie sie ihre Zufriedenheit einstufen. Dieser Datenaustausch wird in einer Kooperationskonvention zwischen dem Unternehmen und dem Staat formalisiert.

Die positiven Aktionen müssen drei Hauptthemen – Lohngleichheit, Beschlussfassung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – berücksichtigen. Lediglich nach der Vorstellung eines Aktionsplans kann das Ministerium die Entscheidung treffen, der Firma eine finanzielle Unterstützung zur Umsetzung zukommen zu lassen. „Gleichheit zwischen Frauen und Männern benötigt also eine tiefgreifende Überlegung über alle Entscheidungsprozesse, Aktivitäten und Aktionen des Unternehmens“, so Ministerin Marie-Josée Jacobs. Die Unternehmen,

die solche Programme durchführen, hätten verstanden, dass solche Maßnahmen der Firma selbst, den Individuen und der Gesellschaft im Allgemeinen nur Vorteile brächten.

Hohe Anforderungen

Die Gastrednerin Hana Pri-zan, Chefin der Client-Asset-Management-Abteilung und Mitglied des Direktionskomitees der Bank Hapoalim in Tel Aviv, gab zu, dass sie nicht aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden sei. Nach ihrem Armeedienst sei sie in einem von Männern dominierten Umfeld fair behandelt worden. Die Qualitäten, die ihren beruflichen Aufstieg ermöglichten, waren harte Arbeit sowie Respekt für ihre Mitarbeiter. „Ich stelle die höchsten Anforderungen an mich selbst. Ich fordere dieselbe Leistung von meinen Angestellten, aber ich biete ihnen die Möglichkeit, diese zu vollbringen.“ Viele Wege führten zum selben Ziel, und sie erwarte von jedem, dass er seine Talente nutze, um dieses zu erreichen.

Wie habe sie es geschafft, erfolgreiche Karriere und glückliches Privatleben unter einen Hut zu bringen? „Ich glaube, der Schlüssel zum Erfolg besteht aus dem Versuch, in allen Bereichen des Lebens ein Gleichgewicht zu erlangen.“ Während es nicht immer möglich sei, dieses Ziel zu erreichen, sei es wichtig, es nicht aus den Augen zu verlieren und es kontinuierlich anzustreben, betonte die Rednerin.

Hana Pri-zan freut sich darüber, dass die weiblichen Nachwuchskräfte heute mutig ihre Gelegenheit ergreifen. „Ich kann diesen Frauen nicht versprechen, dass es einfach werden wird, aber ich vermag ihnen eine aufregende und erfüllende Zukunft vorauszusagen.“

■ www.mentoring.lu



Hana Pri-zan, Mitglied des Direktionskomitees der Bank Hapoalim in Tel Aviv.