

Perspektivenwechsel

Beim gemeinsamen ‚Cross-Mentoring-Programm‘ werden junge Talente der ÖBB, der Asfinag und der Wiener Stadtwerke konzernübergreifend gefördert. Die Initiative will gezielt Frauen für Führungspositionen begeistern.

Bericht von Sarah Wagner

Sichtbarkeit und persönliche Weiterentwicklung, Nachwuchsförderung und neue Ideen, die Weitergabe von Wissen, Erfahrung und Führungskompetenzen, Vernetzung und Austausch, ein Blick über den Tellerrand – das versprechen sich die ÖBB, Asfinag und die Wiener Stadtwerke vom gemeinsamen Cross-Mentoring-Programm für ihre jungen Talente. Die Initiative geht heuer in die vierte Auflage: 34 Mentorinnen und 27 Mentoren teilen ihre Karriere-Tipps und -Tricks mit 61 Mentees aus den jeweils anderen Unternehmen. Zu den Mentees gehören allerdings nur Frauen, das Programm dient der gezielten Förderung von weiblichen Führungskräften.

„Frauen in Führungspositionen stehen, meines Erachtens, nach wie vor stärker unter Beobachtung“, sagt zum Beispiel Brigitt Eder, Leiterin Human Resources bei der Asfinag, auf HORIZONT-Nachfrage bei den Mitverantwortlichen. Führung und Macht seien „in unserem Kulturkreis noch immer eher männlich assoziiert“, Frauen müssten sich – vor allem in männerdominierten Bereichen – oft doppelt beweisen. Manuela Vollmann, Geschäftsführerin ABZ Austria, spricht von der „Leaky Pipeline“, dem absinkenden Frauenanteil

auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Hierarchiestufen. Und das, obwohl Frauen oftmals besser ausgebildet seien als Männer, „dennoch ‚schaffen‘ sie es nicht nach oben.“ Die Gründe sieht sie bei Vorurteilen und Rahmenbedingungen. Zudem würden Frauen, die Karriere machen, in Österreich eher beschämt als hervorgehoben werden, meint sie.

‚Nicht mehr vom Gleichen‘

Für ein erfolgreiches Mentoring sei das Matching der Tandems von großer Bedeutung, erklärt Vollmann weiter. Daher würden die Mentorinnen, Mentoren und Mentees auf Basis eines Matchingbogens zusammengeführt werden, der eigens von

einer Psychologin entwickelt wurde. Im Rahmen des ein Jahr laufenden Programms gibt es dann neben den Einzeltreffen auch Workshops und Vernetzungstreffen. „Die größte Herausforderung ist es, die gläserne Decke zu durchbrechen“, meint auch Cornelia Bründlinger, Abteilungsleiterin für Change Management und Unternehmenskultur bei den Wiener Stadtwerken. Die bisherigen Meentees hätten dabei ihre Führungskompetenzen ausbauen und ihr Netzwerk erweitern können und einen Austausch zum Thema Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie gefunden. Das gemeinsame Ziel der Unternehmen: Frauen für Führungspositionen zu begeistern.

„Tatsächlich schließen männliche Führungskräfte nicht selten ihre Reihen und verbrauchen viel Energie dafür, um es Frauen besonders schwer zu machen, in Führungspositionen aufzusteigen. Die Energie konzentriert sich auf Machterhalt“, fügt Traude Kogoj, Diversity-Beauftragte der ÖBB, hinzu. Allerdings führe dieses Festhalten an Macht und Positionen in eine Sackgasse: „Um große Krisen oder große technische Veränderungen zu bewältigen, brauchen wir nicht mehr vom Gleichen.“ Nur: „Die Transformation in Richtung Heterogenität fällt nicht vom Himmel“, meint Kogoj. Für die ÖBB sei diese Initiative ein zentrales Puzzlestück, um mehr Kolleginnen für Führungsposi-

tionen zu gewinnen. Eder erklärt, warum sich gerade die Asfinag, die ÖBB und die Wiener Stadtwerke für ein Mentoring-Programm zusammengesetzt haben: „Bei allen teilnehmenden Unternehmen handelt es sich um Infrastrukturunternehmen, die stark männlich geprägt sind.“

Deshalb sei es hier besonders wichtig, qualifizierte Frauen vor den Vorhang zu holen, weil sonst die Gefahr bestehe, dass sie übersehen werden. „Parallel habe vermutlich nicht nur ich die Erfahrung gemacht, dass Frauen manchmal dazu tendieren, ihr Licht unter den Scheffel zu stellen und sich nicht immer mit vollem Selbstverständnis zutrauen, gerade in männlichen Unternehmenswelten eine Führungsrolle zu übernehmen.“ Hier unterstütze das Cross-Mentoring-Programm die jungen Talente, selbstbewusst die eigenen Kompetenzen und Erfahrungen einsetzen zu können und sich bewusst zum Beispiel von männlichen Mentoren gewisse Dinge abschauen zu können, resümiert Eder.



Manuela Vollmann, Geschäftsführerin ABZ Austria © ABZ/Volker Hoffmann



Brigitt Eder, Leiterin Human Resources Asfinag © Asfinag



Traude Kogoj, Diversity-Beauftragte bei den ÖBB. © ÖBB/Zenger



Cornelia Bründlinger, Change Management Wr. Stadtwerke. © Wiener Stadtwerke