

Machen Frauennetzwerke auch Ärztinnen erfolgreich?

Nationale und internationale Frauennetzwerke sowie gemischte Netzwerke spielen im Berufsleben eine große Rolle. Auch der Deutsche Ärztinnenbund ist mit seinen zahlreich kooperierenden Netzwerken gut aufgestellt. Auf den Seiten acht und neun haben wir Frauennetzwerke, die mit dem DÄB aktiv verbunden sind, für Sie zusammengestellt. Wir befragten vorab drei Netzwerkerinnen, die Frauennetzwerken positiv gegenüberstehen, und eine, die gemischte Netzwerke für erfolgreicher hält.

DIE ÜBERZEUGTE

Gemeinsam netzwerken statt einzeln kämpfen



Foto: privat

Dr. med. Vanessa Conin-Ohnsorge, MBA

Gemeinsam geht es einfach besser und führt langfristig zum Erfolg, meint Dr. med. Vanessa Conin-Ohnsorge, MBA und Mitbegründerin der Healthcare-Frauen.

Da ich sehr kontaktfreudig bin, habe ich schon früh die Erfahrung gemacht, dass meine unterschiedlichen Netzwerke sich sehr positiv auf die persönliche und berufliche Weiterentwicklung auswirken. Ich habe auch gelernt, dass Netzwerke nur funktionieren, wenn man sowohl nehmen als auch geben kann.

So ist es auch bei vielen weiblichen Führungskräften angekommen, dass Ausbildung, der persönliche Fleiß und das tägliche Toughsein nicht ausreichen, wenn es um den beruflichen Aufstieg geht. Vielmehr katalysieren Empfehlungen von Mentorinnen und Mentoren, wohlwollenden Chefs und Chefinnen und Kontakte aus Netzwerken Erfolge und Aufstieg.

Meine Erfahrung ist, dass das Erklimmen des steilen Hangs der Karriere gemeinsam mit den richtigen Personen einfacher, schneller und erfolgreicher gelingt. In Bezug auf Frauen fehlen leider nach wie vor in den Führungsetagen genügend Vorbilder und weibliche Sichtbarkeit sowie Unterstützung von oben.

Netzwerke sind ein persönliches Investment

Netzwerke sind hier ideal, denn sie ermöglichen unter anderem den Zugang zu wichtigen (Hintergrund-) Informationen, zu neuen Kontakten und auch zu Plattformen für den nächsten Karriereschritt. Man muss sich allerdings darüber im Klaren sein, dass das Netzwerken Zeit beansprucht – also initial sicherlich persönliches Investment bedeutet. Die schlechte Nachricht: Frauen finden immer 1.000 Gründe, weswegen kei-

ne Zeit für das Netzwerken übrig ist. Die gute Nachricht: Es lohnt sich langfristig und sollte daher auf der Prioritäten-Liste ganz oben stehen. Netzwerke sind dabei keine Aufstiegsgaranten und auf keinen Fall „Konsumtempel“. Da ist man schneller wieder draußen als es einem lieb ist.

Mein Fazit: Netzwerken Sie, was das Zeug hält. Arbeiten Sie hart daran und nehmen Sie sich die Zeit. Denken Sie strategisch: Suchen Sie sich für Ihr Lebenskonzept das richtige Netzwerk aus, denn Netzwerken macht erfolgreich! ◀

Dr. med. Vanessa Conin-Ohnsorge, MBA, war zunächst als Ärztin tätig und wurde nach einem MBA-Studium Geschäftsführerin bei der IDV Bodenheim. Sie ist Initiatorin und Mitgründerin der Healthcare-Frauen (www.healthcare-frauen.de). Ihr 2018 erschienenes Buch „Männer an der Seite erfolgreicher Frauen – Side by Side an die Spitze“ beleuchtet erstmals die Rolle des Mannes an der Seite erfolgreicher Frauen.

E-Mail: astrid.stubenvoll@healthcare-frauen.de

DIE KRITISCHE

Geschlechtsspezifisches Netzwerken hat seinen Zweck erfüllt

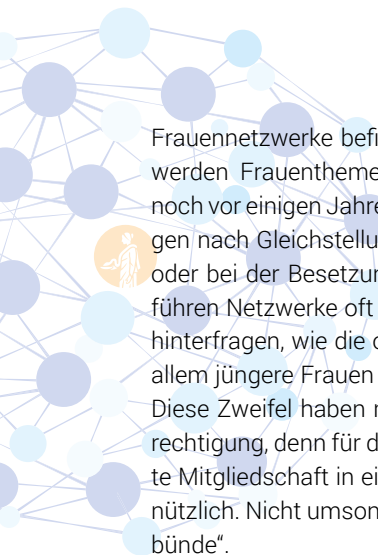


Foto: privat

Christine Bauer-Jelinek

Die Idee von Frauennetzwerken beruht auf einer grundlegenden Fehleinschätzung von Machtmechanismen, sagt Christine Bauer-Jelinek, Wirtschaftscoach und Psychotherapeutin in Wien. Die Kultur von Unternehmen folge nicht den Werten von Männern oder Frauen, sondern jenen der herrschenden Wirtschaftsordnung. Die Ärztin fragte nach.

Ärztin: Sie wurden im vergangenen Jahr gefragt, wie zeitgemäß Frauennetzwerke heute noch sind. Nach der globalen Studie „Frauennetzwerke aus neuer Perspektive“ von Veronika Hucke (2016) bewerteten rund 75 Prozent der Befragten der Generation Y reine Frauennetzwerke zum Beispiel als Relikt aus vergangener Zeit. Stimmen Sie dieser Einschätzung zu?



Frauen Netzwerke befinden sich in einem Dilemma: Einerseits werden Frauenthemen viel häufiger öffentlich diskutiert als noch vor einigen Jahren. Damit verbunden sind auch Forderungen nach Gleichstellung wie beispielsweise beim Einkommen oder bei der Besetzung von Machtpositionen. Diese Tendenz führen Netzwerke oft auf ihre Aktivitäten zurück. Andererseits hinterfragen, wie die oben genannte Studie sehr gut zeigt, vor allem jüngere Frauen die Wirksamkeit von Frauen Netzwerken. Diese Zweifel haben meiner Meinung nach durchaus ihre Berechtigung, denn für die reale Karriere ist die öffentlich bekannte Mitgliedschaft in einem Frauen Netzwerk eher hinderlich als nützlich. Nicht umsonst waren die Männernetzwerke „Geheimbünde“.

Frauen bilden zusammen keine Komfortzone

ärztin: Welche Vor- und Nachteile haben Frauen Netzwerke Ihrer Ansicht nach?

Dass Frauen sich gegenseitig unterstützen und informieren können, ist sicher ein Vorteil – das könnte man aber in gemischten Netzwerken sogar effizienter. Ein Nachteil ist aber vor allem, dass in Frauen Netzwerken kaum mächtige Frauen zu finden sind. Einerseits, weil es viel weniger Frauen in Toppositionen gibt, andererseits weil diese sich von der Forderung nach Frauensolidarität genervt fühlen. Dass generell Frauen zusammen eine Komfortzone bilden und solidarisch seien, halte ich für eine der größten Chimären unserer Zeit. Frauen sind nicht die besseren Wesen, auch sie kennen Neid und Konkurrenzverhalten.

ärztin: Männer pflegen eine sehr lange Tradition des Netzwerkes. Dass Frauen versuchen, etwas Paralleles nachzubauen, halten Sie für rückschrittlich. Haben Frauen nicht eher einen Nachholbedarf beim Netzwerken?

Die Idee von Frauen Netzwerken beruht auf einer grundlegenden Fehleinschätzung der Machtmechanismen: Dass Männer sich zusammengeschlossen haben, hat historische Gründe. Männer wären nie auf die Idee gekommen, jemanden wegen des Geschlechts zu fördern. Sie sind pragmatisch und unterstützen jemanden dann, wenn er oder sie ihren Zielen nützt. Nachdem das Prinzip der Gleichstellung politisch und medial stark vertreten wird, besetzen nun Entscheidungsträger die Toppositionen vermehrt mit Frauen – unabhängig davon, ob es Frauen Netzwerke gibt.

ärztin: Lässt sich männlich geprägte Unternehmenskultur durch einen Gender-Club tatsächlich verändern?

Die Kultur von Unternehmen folgt nicht den Werten von Männern oder Frauen, sondern jenen der herrschenden Wirtschaftsordnung. Außerdem – und das ist mein größter Kritikpunkt – werden mit der Zuschreibung nach dem Geschlecht alte Rollenmuster eher zementiert. Wirtschaft und Gesellschaft

werden keineswegs „weiblich“ – was immer damit gemeint sein soll. Tatsächlich entstehen immer noch mehr Konkurrenz und Kampf jenseits der Geschlechterfrage. Nach traditionellen Rollenvorstellungen haben Männer darin mehr Erfahrung.

ärztin: Der Deutsche Ärztinnenbund, der 1924 gegründet wurde, will Frauen unter anderem durch sein Mentorinnen-Netzwerk davon überzeugen, Führungspositionen im Gesundheitswesen zu übernehmen. Warum sollte das nicht funktionieren?

Es macht durchaus Sinn, Frauen zu einer Karriere zu ermutigen. Aber heute schon sieht man, dass immer mehr junge Männer Unterstützung im Berufsleben brauchen. Das sollte man bedenken, wenn man wirklich Geschlechtergerechtigkeit anstrebt. Ich bin überzeugt, dass die Orientierung am Geschlecht sehr rasch an Bedeutung verlieren wird. Chancengleichheit lässt sich in gemischten Netzwerken, in denen auch mächtige Personen ihr Wissen weitergeben, heute besser und schneller entwickeln. ◀

Das Gespräch führte Gundel Köbke.

Christine Bauer-Jelinek ist Wirtschaftscoach und Psychotherapeutin in Wien, Seminarleiterin und internationale Referentin für Macht-Kompetenz, Gastdozentin an der Donau-Universität Krems zum Thema „Macht und Mikropolitik in Organisationen“. Sie wurde durch ihre Bestseller und zahlreiche Interviews in den Medien als Expertin für Karriere-, Macht- und Genderfragen bekannt (<https://www.bauer-jelinek.at/>).

E-Mail: office@bauer-jelinek.at

DIE REALISTISCHE

Frauen Netzwerke sind besser als ihr Ruf



Dr. jur. Heike Kroll

Foto: c/o Die Führungskräfte

Unternehmensinterne und branchenübergreifende Frauen Netzwerke sind keine Stolperfallen und Karrierebremsen, sondern dienen primär dem Erfahrungsaustausch untereinander, so Dr. jur. Heike Kroll, Leiterin und Initiatorin des Frauen Netzwerks des Verbandes DIE FÜHRUNGSKRÄFTE, der in seinem Netzwerk die Interessen von etwa 25.000 Mitgliedern vertritt.

Ohne Netzwerk keine Karriere – das bekommen karriereambitionierte Berufsanfänger*innen heute direkt am Anfang des Berufslebens mit auf den Weg gegeben. Aber wie und wo Netzwerk Mann oder Frau richtig?

Aktives Netzwerken kostet Zeit

Folgendes sollte bei der Auswahl der Netzwerke beachtet werden: Es gilt nicht unbedingt das Motto: „Je mehr, desto besser“. Beschränken Sie sich auf die Anzahl von Netzwerken, die Sie in zeitlicher Hinsicht tatsächlich auch pflegen können. Übergreifende Netzwerke haben den Vorteil, dass Sie über den Tellerrand schauen und nicht nur im eigenen Saft schmoren. Gerade auch, wenn Sie Ihr Netzwerk als gegenseitiges Geben und Nehmen – am besten in der Reihenfolge: erst geben, dann nehmen – nutzen wollen, ist man mit einem branchenübergreifenden Netzwerk häufig besser bedient.

Mittlerweile haben sich in vielen Unternehmen unternehmensinterne Frauennetzwerke gebildet. Für die nötige Anerkennung und Zielsetzung sollte darauf geachtet werden, dass hinter diesen Netzwerken ein Konzept steht, damit das Ganze nicht zu einem Kaffeeklatsch unter Frauen mutiert, deren Treiben – insbesondere von männlichen Kollegen – nur belächelt wird. Vor Gründung eines Netzwerks sollten Sie sich Befürworter*innen auf oberster Ebene suchen. Dabei zeigt die Erfahrung, dass insbesondere Männer mit erwachsenen Töchtern die richtigen Ansprechpartner sind: Hier stoßen Sie bei dem Thema „Mehr Frauen in Führungspositionen“ auf offene Ohren. Verhandeln Sie einen großzügigen Etat für Aktivitäten des Frauennetzwerkes. Mit der Budgetzuteilung hat sich auch die Frage, ob Arbeit für das Frauennetzwerk als „normale“ Arbeit oder Arbeitszeit gilt, regelmäßig erledigt.

Realistische Ziele für die nächsten Jahre festlegen

Setzen Sie sich mit Ihrem unternehmensinternen Frauennetzwerk konkrete Ziele: Ermitteln Sie, wie hoch der aktuelle Frauenanteil in den jeweiligen Ebenen ist und legen Sie realistische Entwicklungsgrößen für die nächsten Jahre fest. Flankieren Sie Ihre Ziele mit einem Maßnahmenkatalog – wie zum Beispiel Mentoren- und Mentorinnenprogramme, Förderungs- und Nachwuchsprogramme speziell für Frauen, gegebenenfalls auch Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Ein Flyer, der Fakten aufzählt, weshalb es gerade auch für die Zukunft des Unternehmens wichtig ist, Diversity bis in die höchsten Ebenen zu leben, mit der Aufforderung, sich dem Netzwerk anzuschließen, könnte eines der ersten Projekte sein. Und wie immer gilt: Ohne Engagement und Spaß an der Sache gibt es kein erfolgreiches Netzwerken. ◀

Dr. jur. Heike Kroll ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht in Essen. Sie ist zudem Leiterin und Initiatorin des Frauennetzwerks DIE FÜHRUNGSKRÄFTE (DFK), das Mitglieder bei der Karriere unterstützt und beim beruflichen Auf- und Einstieg berät (www.die-fuehrungskraefte.de).

E-Mail: info@die-fuehrungskraefte.de

DIE KOOPERIERENDE

Vernetzen, um etwas zu bewegen



Foto: privat

Kirstin Wolf

Die webgrrls Deutschland (www.webgrrls.de) wurden 1997 gegründet. Als sogenannte Digital Immigrants haben sie sich damals an die digitalen Medien herangetastet. Die ersten Berufe im Online-Bereich kamen auf, und so war es Zeit für ein Netzwerk für Frauen in digitalen Berufen. Für junge Frauen – bis „gefühlte 32“ –, so berichtet Trainerin

Kirstin Wolf, wurden in Bayern die webgrrlies (<https://twitter.com/hashtag/webgrrlies?src=hash>) ins Leben gerufen.

Mit dem Netzwerk für junge Frauen sind wir erfolgreich. Wir haben ein webgrrlie, das ist Mitte 20 und arbeitet bei einer Unternehmensberatung. Sie hat sich im Netzwerk Unterstützung gesucht und ist dann gestärkt in ihre Gehaltsverhandlung gegangen. Das Ergebnis: sechs Tage mehr Urlaub und 20 Prozent mehr Gehalt. Diese Geschichte erzählen wir immer wieder gerne. Außerdem beteiligen wir uns an Messen und Aktionsveranstaltungen wie Equal Pay Day, IsarCamp, MucDigital, IHK-Unternehmerinnentag und Media Women Connect. Wir kooperieren mit den Digital Media Women, dem Stadtbund München, dem Bayerischen Landesfrauenrat sowie dem Verband der Gründer und Selbstständigen e.V. (VGSD), um uns weiter zu vernetzen und etwas zu bewegen.

Auf die Frage, ob die webgrrls nicht besser mit Männern kooperieren sollten, antwortet Kirstin Wolf mit einem entschiedenen Nein. Sie ist sich sicher, dass für die ersten Schritte beim Netzwerken ein geschützter Raum wie ein Frauennetzwerk sehr gut geeignet ist. Doch je weiter die Karriere voranschreitet, umso wichtiger sei es, sich auch mit Männern zu vernetzen: „Die machen uns ja seit Jahrhunderten vor, wie Networking funktioniert. Aber gerade zu Anfang – deshalb habe ich auch die webgrrlies mitgegründet – sind wir da und geben Hilfestellung. Natürlich geht es ohne die Männer nicht. Deswegen dürfen sie auch gerne zu den webgrrlies-Veranstaltungen kommen oder als Gäste bei unseren Vorträgen dabei sein.“ ◀

Kirstin Wolf ist Pädagogin, Coach und Trainerin aus Erding in der Nähe von München. Ihre große Leidenschaft ist die Arbeit mit jungen Menschen, um diese persönlich und beruflich weiterzubringen. Genauso gerne berät sie Unternehmen hinsichtlich einer modernen Ausbildungskultur.

E-Mail: muenchen@webgrrls.de