



Networking - durch Netzwerke fit für die Karriere? –

**Prof. Dr. Ulrike Detmers,
Wirtschaftsprofessorin an der Fachhochschule Bielefeld
Mitinhaberin und wissenschaftliche Beirätin der Mestemacher Firmengruppe
Leiterin des Ressorts Marketing Marke, Social Marketing und
Öffentlichkeitsarbeit**

1

Qualitätsprofil von Frauen

Elite wird weiblicher

2

Frauen und Männer in Deutschland Ein statistischer Vergleich 2002

	Männer	Frauen
Bevölkerung insgesamt	40,3 Mio.	42,2 Mio.
Erwerbstätigenquote bei Männern und Frauen (15 – 64Jahre)	80,1 %	65,3 %
Absolventen / Absolventinnen nach Schularten 2001 / 2002		
Hauptschulabschluss	136 600	101 300
Realschulabschluss	182 100	194 100
Allgemeine Hochschulreife	96 700	126 500
Fachhochschulreife	5 700	6 400

3

Frauen und Männer in Deutschland Ein statistischer Vergleich 2002

	Männer	Frauen
Studierende in Deutschland (2002/2003)	1 020 609	918 624
Studienanfänger / - innen an Universitäten (2002/2003)	177 152	181 794
Leitende Angestellte in %	Ca. 97,5	Ca. 2,5
Besetzung von 525 Vorstandsposten in den rd. 100 größten Unternehmen	519	7
Studierende der BWL einschl. FH im Jahre 2002	ca. 60 %	ca. 40 %

4

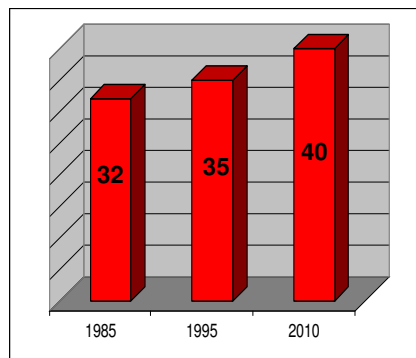
Prozentualer Anteil der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren mit Bildungsabschlüssen auf der Sekundarstufe II oder darüber: Frauen, 2000

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54
EU-15	76,7	73,0	69,5	63,7	58,4	50,3
B	82,8	74,7	69,0	60,3	56,7	44,9
DK	88,5	86,0	82,8	78,8	79,4	75,7
D	82,1	83,5	82,9	81,4	77,8	73,4
EL	78,9	71,6	60,6	55,4	44,6	34,5
E	66,0	52,2	48,1	36,6	28,2	17,7
F	79,2	73,8	67,1	59,5	55,8	49,2
IRL	73,1	67,3	61,4	52,1	42,2	39,3
I	66,3	58,0	54,2	48,8	41,8	30,4
L	72,7	64,0	61,9	58,8	52,0	50,6
NL	77,8	75,5	70,3	65,0	58,4	51,7
A	80,0	80,2	76,4	74,3	66,2	61,6
P	40,8	29,8	23,0	21,6	15,6	13,9
FIN	89,5	89,2	88,3	83,1	76,2	64,0
S	86,4	87,5	85,9	81,8	79,9	75,2
UK	89,7	87,9	84,9	79,0	74,2	64,8
IS	74,0	62,0	58,3	58,0	60,1	43,0
NO	94,5	94,0	93,6	88,8	83,1	77,5
CH	85,8	85,2	81,9	81,3	76,7	73,1

Quelle: Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union

Erwerbstätige nach unterschiedlichen Anforderungsprofilen der Tätigkeiten – Westdeutschland, ohne Auszubildende, Anteil in Prozent

Höher qualifizierte Tätigkeiten



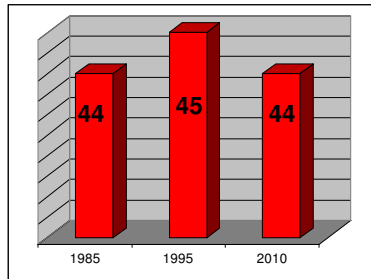
Führungsaufgaben, Organisation und Management, qualifizierte Forschung und Entwicklung, Betreuung, Beratung, Lehren u.Ä.

Primärquelle: IAB / Prognos-Projektion 1999 (IAB-Projekt I / 4-436A)
 Sekundärquelle: Milbradt, Georg; Meier, Johannes, „Die demographische Herausforderung – Sachsens Zukunft gestalten“, 2004

6

Erwerbstätige nach unterschiedlichen Anforderungsprofilen der Tätigkeiten – Westdeutschland, ohne Auszubildende, Anteil in Prozent

Mittel-qualifizierte Tätigkeiten



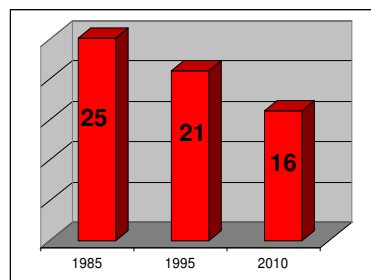
Fachtätigkeiten in der Produktion, Maschinen, Einrichten u.A., Reparieren, Fachver(ein-)Kauf, Sachbearbeitung, Assistenz Tätigkeiten in Forschung und Entwicklung, nicht-akademische Betreuung u.A.

Primärquelle: IAB / Prognos-Projektion 1999 (IAB-Projekt I/4-436A)
 Sekundärquelle: Milbradt, Georg; Meier, Johannes, „Die demographische Herausforderung – Sachsens Zukunft gestalten“, 2004

7

Erwerbstätige nach unterschiedlichen Anforderungsprofilen der Tätigkeiten – Westdeutschland, ohne Auszubildende, Anteil in Prozent

Einfache Tätigkeiten



Hilftätigkeiten in Produktion, Reinigung, Bewirtung, Lagerhaltung, Transport, einfache Bürotätigkeiten, Verkaufshilfen u.A.

Primärquelle: IAB / Prognos-Projektion 1999 (IAB-Projekt I/4-436A)
 Sekundärquelle: Milbradt, Georg; Meier, Johannes, „Die demographische Herausforderung – Sachsens Zukunft gestalten“, 2004

8

Arbeitsmarktperspektiven

Fazit:

- Ø Steigende Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften
- Ø Steigendes Angebot an höher qualifizierten Frauen

9

Netzwerke und Netzwerkmanagement

Mit Kooperation zum Berufserfolg

1. Was ist ein Netzwerk?

Netzwerk: Wenn sich mehrere Personen mit vergleichbarer Berufserfahrung und Qualifikation sowie gleicher Interessenlage auf Dauer oder zumindest für längere Zeit zusammenschließen, um gemeinsame Ziele zu verfolgen, spricht man in der Wirtschaft von einem Netzwerk. Entscheidend für ein funktionierendes Netzwerk ist, dass die eingebundenen Partner sich gegenseitig helfen, um so das gemeinsame Ziel zu erreichen. Was der Eine nicht kann, kann der Andere.

10

Netzwerk und Netzwerkmanagement

2. Was kann es leisten?

- 1) Kontaktbörse
- 2) Austausch bzw. Recherche von Informationen
- 3) Akquirieren von Aufträgen
- 4) Plattform zur Sichtbarmachung von fachlichen, sozialen und persönlichen Fähigkeiten
- 5) Einflussnahme auf Entscheidungsträger und Meinungsführer
- 6) Ideen und Anregungen von jenseits des eigenen „Tellerrands“ bekommen.

11

Anforderungen an Netzwerkarbeit

1. Kooperation geeigneter Partner
2. Unterschiedliche Interessen und Erwartungshaltungen unter einen Hut bringen
3. geeignete Kooperationsformen entwickeln
4. eine netzwerktragende Infrastruktur aufbauen
5. Spielregeln definieren
6. Vertrauen zu anderen netzwerktragenden Kooperationspartnern aufbauen

12

Welche Netzwerke Frauen Nutzen bringen

1. Karriere-Netzwerke

a) Alumni

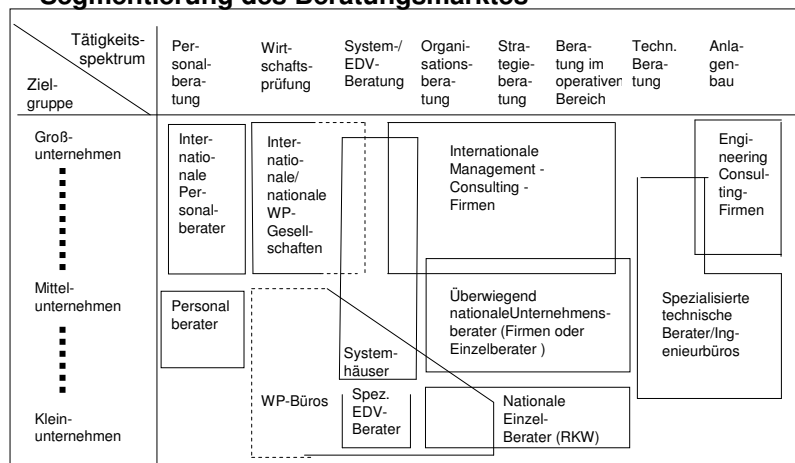
Voraussetzung für Mitgliedschaft:

- Ø Gemeinsames Studium
- Ø Sympathie + Kooperation während des Studiums
- Ø Tutorenerfahrung

13

b) Tätigkeit bei Beratungsunternehmen

Segmentierung des Beratungsmarktes



Quelle: Handwörterbuch der Organisation, 3. Auflage, S. 330

14

2. Verbands-Netzwerke

- Ø Berufsorientierte Verbände / Berufsvereinigungen
- Ø Stifterverband für die deutsche Wissenschaft
- Ø Verband deutscher Unternehmerinnen

3. Regionale Netzwerke

- Ø IHC
- Ø Marketing-Clubs
- Ø Aktionsgemeinschaften

15

Frauen - Netzwerke

- Ø BPW - Business and Professional Woman Germany
- Ø Webgirls.de e. V. - Business Networking für Frauen in den Neuen Medien
- Ø Deutscher Akademikerinnenbund e. V.
- Ø Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen
- Ø Fachgruppe Frauen in der Wirtschaft-Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e. V.
- Ø Connecta – Das Frauennetzwerk e. V.
- Ø EWMD – European Woman´s Management Development Network – Deutschland e. V.
- Ø Frauen in der Wirtschaft e. V.

16

Warum Frauen in weiblichen + männlichen Netzwerken Mitglied sein sollten?

1. Durch weibliche Mitgliedschaften wird die männliche Dominanz reduziert.
2. Der Anstieg weiblicher Mitglieder fördert Interessen- und Zieldurchsetzungen
3. Karriereorientierte Kontakte sind in den traditionellen Netzwerken besser möglich

17



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

18