



Projekt soll Anteil von Frauen als Chef-/Oberärztinnen erhöhen

Personalleitung sollte fest zum Projektbeirat gehören

Cross-Mentoring-Programm war besonders erfolgreich

Karriereanreize frühzeitig setzen!

GLEICHSTELLUNG

Ohne ein klares Commitment der Geschäftsführung keine Gleichstellung

von Ursula Katthöfer, Wissenschaftsjournalistin, Bonn, textwiese.com

„Fachkräfte sichern durch Gleichstellungspolitik im Krankenhaus“ – so lautete der Titel eines Projekts der München Klinik. Die Bilanz ist positiv, doch es gibt einen Wermutstropfen. |

Projekt mit mehreren Bausteinen

Für Ärztinnen im Krankenhaus ist es nach wie vor schwierig, die „gläserne Decke“ zu durchdringen und eine Führungsposition zu erreichen. Zwar sind 65 Prozent der Medizinstudierenden Frauen und auch im ärztlichen Dienst haben mehr Frauen als Männer eine fachärztliche Ausbildung. Trotzdem gelingt den Frauen der Sprung in die Führung nur selten. Die Zahl der Chefärztinnen liegt bundesweit bei zehn Prozent. Ein Umstand, den die München Klinik nicht akzeptieren wollte. Deren Stabsstelle Betriebliche Gleichbehandlung beantragte beim Europäischen Sozialfonds (ESF) Drittmittel für das Projekt „Fachkräfte sichern durch Gleichstellungspolitik im Krankenhaus“. Gemeinsam mit den drei kommunalen Großkrankenhäusern Klinikum Region Hannover, Klinikum Solingen und Klinikum Karlsruhe ging es von 2017 bis 2020 um Familienpolitik in Kliniken, ein Mentoring-Programm für Ärztinnen, gleichstellungsorientierte Arbeitszeitmodelle und die Gender-Kompetenz von Führungskräften.

Ergebnisse positiv, aber es kommt auf die Bereitschaft zur Veränderung an

Nun liegen die Ergebnisse vor. Erste Erkenntnis: Ohne ein klares Commitment und das Vertrauen der Geschäftsführung sowie die Unterstützung des Betriebsrats ist jedes Gleichstellungsprojekt zum Scheitern verurteilt. So sollten die Arbeitsdirektoren und VertreterInnen des Betriebsrats dem Projektbeirat fest angehören.

Eine weitere Erkenntnis: Das Cross-Mentoring-Programm für mehr Ärztinnen in Führungspositionen war besonders erfolgreich. Die Mentees unterstrichen bei Netzwerktreffen, dass sie sich sonst nirgendwo so offen über ihre Erlebnisse im ärztlichen Dienst äußern könnten. Die Ärztinnen empfanden es als Auszeichnung, in Mentoring-Tandems einen Chefarzt oder eine Chefärztin an ihrer Seite zu wissen. Die Mentoren wiederum zeigten sich stolz auf ihre Mentees.

Zu den Ergebnissen gehört auch, dass die Ermutigung für eine Karriere bei jungen Ärztinnen früh beginnen sollte.

FAZIT | Das Cross-Mentoring-Programm erweist sich als erfolgreiches Instrument. Von den 48 Ärztinnen, die in der München Klinik bisher am Programm teilnahmen bzw. teilnehmen, haben bisher 34 den Sprung zur Oberärztin geschafft. Der prozentuale Anteil der Oberärztinnen und leitenden Oberärztinnen im Gesamtunternehmen ließ sich in den drei Jahren Projektlaufzeit statistisch jedoch nicht signifikant steigern.