

# emptio salveo

Handeln aus Verantwortung: Zweiter Teil des Porträts zum 20-jährigen Jubiläum

Kompetenz macht den Unterschied: Der Pharmabereich der GDEKK

Digitalisierung: Krankenhaus im Spannungsfeld von Medizin 4.0



## DAS KLINIKUM KARLSRUHE MACHT SICH STARK FÜR MEHR ÄRZTINNEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN



Foto: Adobe Stock/Jacob Lund

In Führungs- und Entscheidungspositionen an Kliniken sind Frauen durchweg unterrepräsentiert. Durch ein Projekt des Europäischen Sozialfonds soll sich das ändern.

**Karlsruhe.** Schon seit Jahren absolvieren in Deutschland mehr Frauen als Männer ein Medizinstudium, doch in den Führungspositionen sind nach wie vor hauptsächlich Männer vertreten. Bei den Assistenzärzten sind Frauen mit rund 60 Prozent noch in der Mehrheit. Unter den Absolventen der fachärztlichen Weiterbildung sind 50 Prozent Frauen. Die Frauenquote bei den Oberärzten liegt bei 30 Prozent.

„Am Städtischen Klinikum Karlsruhe liegt der Anteil der Chefärztinnen bislang nur bei 8 Prozent“, so die Gleichstellungsbeauftragte Birgit Mangold, „das heißt, in den Führungs- und Entscheidungspositionen sind Frauen unterrepräsentiert.“

„Gleichzeitig stellen wir an Krankenhäusern aber auch einen zunehmenden Fachkräftemangel fest“, sagt sie. Mithilfe des Projekts des ESF (Europäischer Sozialfonds) „Fachkräfte sichern durch Gleichstellungspolitik im Krankenhaus“ machen sich die Geschäftsführung, die Personalentwickler und die Gleichstellungsbeauftragte des Klinikums Karls-

ruhe dafür stark, gezielt Ärztinnen zu motivieren und zu fördern, die eine Führungsposition anstreben. An dem ESF-Projekt sind deutschlandweit noch vier weitere Großkliniken beteiligt, darunter auch das Städtische Klinikum Solingen.

„Mit der Teilnahme an dem Projekt möchten wir Ärztinnen eine besondere berufliche Weiterbildung ermöglichen und ihre Aufstiegs- und Karrierechancen durch individuelle und gezielte Förderung verbessern“, unterstreicht Geschäftsführer Prof. Dr. Hans-Jürgen Hennes.

Kernstück des Projekts ist ein sogenanntes Cross-Mentoring-Programm, bei dem Ärztinnen während oder nach ihrer fachärztlichen Ausbildung die Gelegenheit erhalten, sich von erfahrenen Ärztinnen und Ärzten unterstützen zu lassen. Dabei wird jeweils ein Tandem aus einer Nachwuchsärztin (Mentee) und einer erfahrenen Führungskraft (Mentorin/Mentor) gebildet. Diese Tandems arbeiten zwölf bis 18 Monate miteinander. „Auch wenn das ESF-Programm am 30. April 2020 offiziell endet,

soll das Mentoring-Programm im Klinikum Karlsruhe weiterlaufen“, versichert Mangold.

Am Städtischen Klinikum Karlsruhe haben sich bisher mehr als zehn Mentoren gemeldet. „Wir werben nun um Frauen, die als Mentees am Programm teilnehmen wollen“, so Mangold. Zwei Ärztinnen aus dem Städtischen Klinikum Karlsruhe haben bisher ihr Interesse bekundet. „Wir haben aber auch bereits fünf Anfragen aus den anderen drei Häusern bezüglich einer Zusammenarbeit mit unseren Mentorinnen und Mentoren“, berichtet Mangold.

Neben dem Mentoring-Programm will man aber auch mit einer Sensibilisierung der Führungskräfte für Genderthemen die Frauenquote in der Führungsebene erhöhen. „Ein gleichstellungsorientiertes Führungsverhalten ist wichtig“, unterstrich Mangold in einem abschließenden Statement. \_

**Text: Pressestelle  
Klinikum Karlsruhe/rpk**

nen hätten, so Masshoff, nicht nur die Steigerung beruflicher Perspektiven im Pflegeberuf zum Ziel, sondern auch eine verantwortliche Delegation verschiedener Tätigkeiten, die bislang oftmals noch Ärzten vorbehalten seien.

So könnten Physician Assistants, wie Masshoff ausführte, beispielsweise sehr erfolgreich in eine chirurgische Klinik eingebunden werden, wenn dies im Kontext von Weiterbildungsmöglichkeiten, Dienstentlastung und entsprechenden Regelungen bezüglich der Rechtssicherheit erfolge und administrativ begleitet werde. Sie seien dabei autorisiert, von ärztlichen Mitarbeitern zahlreiche Aufgaben innerhalb diagnostischer und therapeutischer Prozesse zu übernehmen.

Dominik Müller zitierte den Präsidenten des Deutschen Pflegerates Franz Wagner, demzufolge die Akademisierung der Pflege kein Selbstzweck, sondern eine Investition in gute Pflege sei. Ebenso wie der Einsatz von Physician Assistants biete auch die Übertragung verantwortlicher Aufgaben an akademisch ausgebildete Pflegekräfte hervorragende Optionen für neue, überzeugende Personalkonzepte. Qualifikationen aus den Bereichen Personalmanagement und Gesundheitsmanagement erweiterten hierbei pflegerische Kernkompetenzen. Diese eröffneten den Absolventen entsprechender Studiengänge nicht nur zahlreiche berufliche Perspektiven, sondern steigerten ganz allgemein die Attraktivität des Pflegeberufs und seien daher ein überaus wirksames Instrument zur Fachkräftesicherung.

### FACHKRÄFTESICHERUNG DURCH GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IM KRANKENHAUS

Ein aktuelles Projekt des Europäischen Sozialfonds für Deutschland präsentierten Dorothea Grabe vom Städtischen Klinikum Solingen und ihr Kollege Gerhard Raßmann aus der Abteilung Personalmanagement und Personalentwicklung. Entstanden war dieses Projekt auf Initiative des bundesweiten Netzwerks von Gleichstellungsbeauftragten

### WEITERE INFOS:

Foto: GDEKK



#### Prof. Dr. Karsten Güldner

Wissenschaftlicher  
Beirat der GDEKK

☎ +49 (0) 341/42 05 34 10

✉ [gueldner@gdekk.de](mailto:gueldner@gdekk.de)

aus kommunalen Kliniken. Neben dem Klinikum Solingen sind deutschlandweit drei weitere Partner beteiligt, darunter auch das Städtische Klinikum Karlsruhe.

Vor dem Hintergrund, dass Frauen statistisch über 65 Prozent der Ersteinstellungen im ärztlichen Dienst an Kliniken ausmachen, Führungskräfte jedoch überwiegend männlich sind, zielt das Projekt auf die Entwicklung, Etablierung und Verankerung von gleichstellungsorientierten Organisations- und Personalentwicklungsstrukturen. Damit soll ein höherer Anteil von Frauen in ärztlichen Führungspositionen erzielt werden. Eng einher gehen hiermit eine deutliche Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden bzw. eine nachhaltige Fachkräftesicherung, etwa durch die Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mittels innovativer lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle. Einem umfangreichen, praxisorientierten Cross-Mentoring-Programm für Ärztinnen kommt im Zuge des Programms eine besondere Bedeutung bei (siehe hierzu auch Seite 34 dieser Ausgabe).

### MITEINANDER PROFITIEREN

So umfassend die Herausforderungen im Personalbereich an Kliniken derzeit auch sein mögen, so zahlreich sind in den Bereichen Personalbeschaffung, Personalentwicklung und Personalbindung zielgerichtete Strategien und Konzepte, um neue Wege zu gehen und entscheidende Potenziale zu erschließen.

Das diesjährige Personal- und Bildungsforum der GDEKK hat sich hierbei einmal mehr als wichtiges Forum für einen übergreifenden Informations- und Erfahrungsaustausch erwiesen. Letztlich: um voneinander zu lernen und miteinander zu profitieren. \_

Text: Rolf Peter Klaus – unter  
Mitarbeit von Prof. Dr. Karsten Güldner

Foto: GDEKK



Gerhard Raßman und Dorothea Grabe präsentierten ein Projekt zur Fachkräftesicherung durch Gleichstellungspolitik im Krankenhaus.