

# Mentoring-Programm & Führungskräfte sensibilisierung

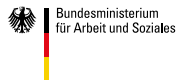


Referentinnen:  
B. Alischer, D. Grabe, C. Vahlhaus

# Agenda


1. Projekt
2. Mentoring-Programm für Ärztinnen
3. Teilhabe von Frauen an Führungspositionen
4. Sensibilisierung von Führungskräften
5. Fazit

# Projektübersicht



# Gleichstellung im Krankenhaus: Der Projektverbund

## Die Teilprojekte aus vier Bundesländern

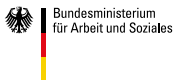
- **München Klinik**, München, Bayern
- **Städtisches Klinikum Karlsruhe**, Karlsruhe, Baden-Württemberg
- **KRH Klinikum Region Hannover**, Hannover, Niedersachsen
- **Städtisches Klinikum Solingen**, Solingen, Nordrhein-Westfalen
- **Kooperationspartner:**  **Kliniken Köln**  
Kliniken der Stadt Köln Beste Medizin für alle.
- **QUBIC Beratergruppe**  
Hannover, Niedersachsen

## Das Projekt ist in Arbeitspakete gegliedert:

- Datenanalyse / Evaluation
- Cross-Mentoring Programm für Ärztinnen,
- Arbeitszeitmodelle
- Führungskräftebildungen
- Best-Practice-Transfer
- Projektveröffentlichung

→ Im Verbund werden alle Arbeitspakete mit unterschiedlichen Schwerpunkten bearbeitet

# Cross-Mentoring Programm für Ärztinnen



# Mentoring Module



Tandem



Schulungen



Netzwerk



# Mentoring Module

## Mentoring Tandem

- Vertrauliche Beziehung zwischen einer erfahrenen Person (MentorIn) und einer weniger erfahrenen Person (Mentee)
- **Ziel ist die wirksame Unterstützung, Förderung und Forderung der Mentee in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung**

## Führungskräfteschulungen

- Seminarprogramm regelmäßig stattfindenden Schulungen zu Themen wie Krankenhausfinanzierung, gesunder Führung, Führen und Delegieren, ...
- Stärkung persönlicher und beruflicher Kompetenzen zur Etablierung von Führungskompetenzen

## Netzwerk

- Aufbau eines Netzwerks
- Austausch im Netzwerk der Mentees
- Teilen von Erfahrungen unter Ärztinnen auf dem Weg nach oben

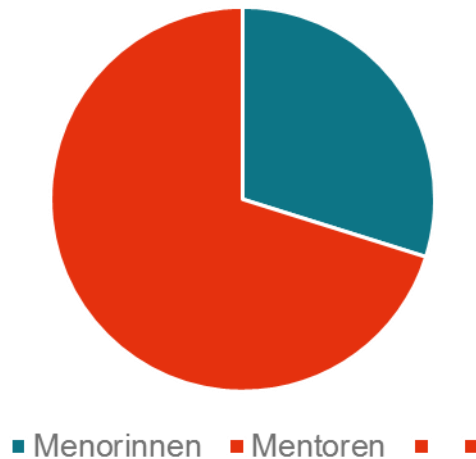
# MentorInnen und Mentees

## MentorInnen

Im Gesamtprojekt: 70

ChefärztInnen, leitende OberärztInnen,  
Personen aus der Geschäftsführung

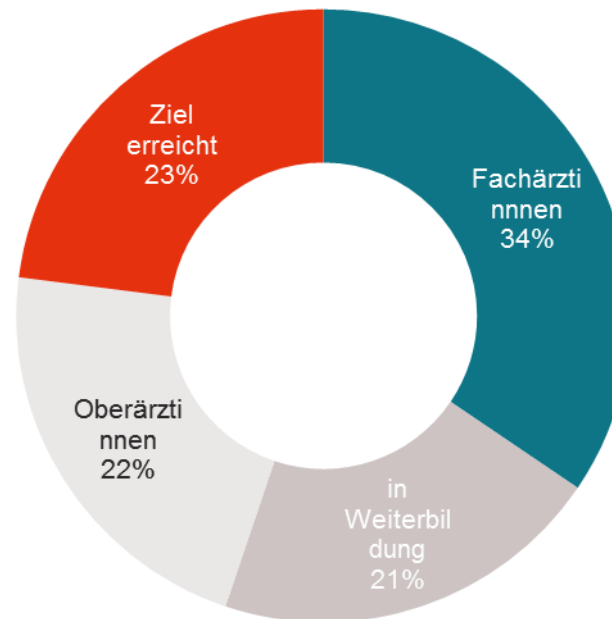
Mentorinnen und Mentoren



## Karrierestufen der Mentees

Mentees im Gesamtprojekt: 80

Davon haben aktuell ihr Ziel erreicht: 20



→ Ärztinnen in allen  
Karrierestufen  
profitieren durch  
das Mentoring



# Besonderheit: Cross-Mentoring in Kooperation

## Tandem-Matching in kleinen Unternehmen

### Herausforderung:

- innerbetriebliches Matching kaum möglich (Anzahl, Vertraulichkeit, Interessenskonflikte)

### Lösung: Kooperation!

- Interesse an der Pilotierung eines Mentoring Programms für Ärztinnen in beiden Häusern
- Räumliche Nähe zu Köln ist attraktiv
- kommunale Trägerschaft verbindet

### Erfolgsfaktoren? JA!!!!

- Gleichstellungsthemen in allen Häusern präserter
- Übergreifender geschützter Austausch wird positiv bewertet
- Klinikübergreifender Austausch öffnet den Blick

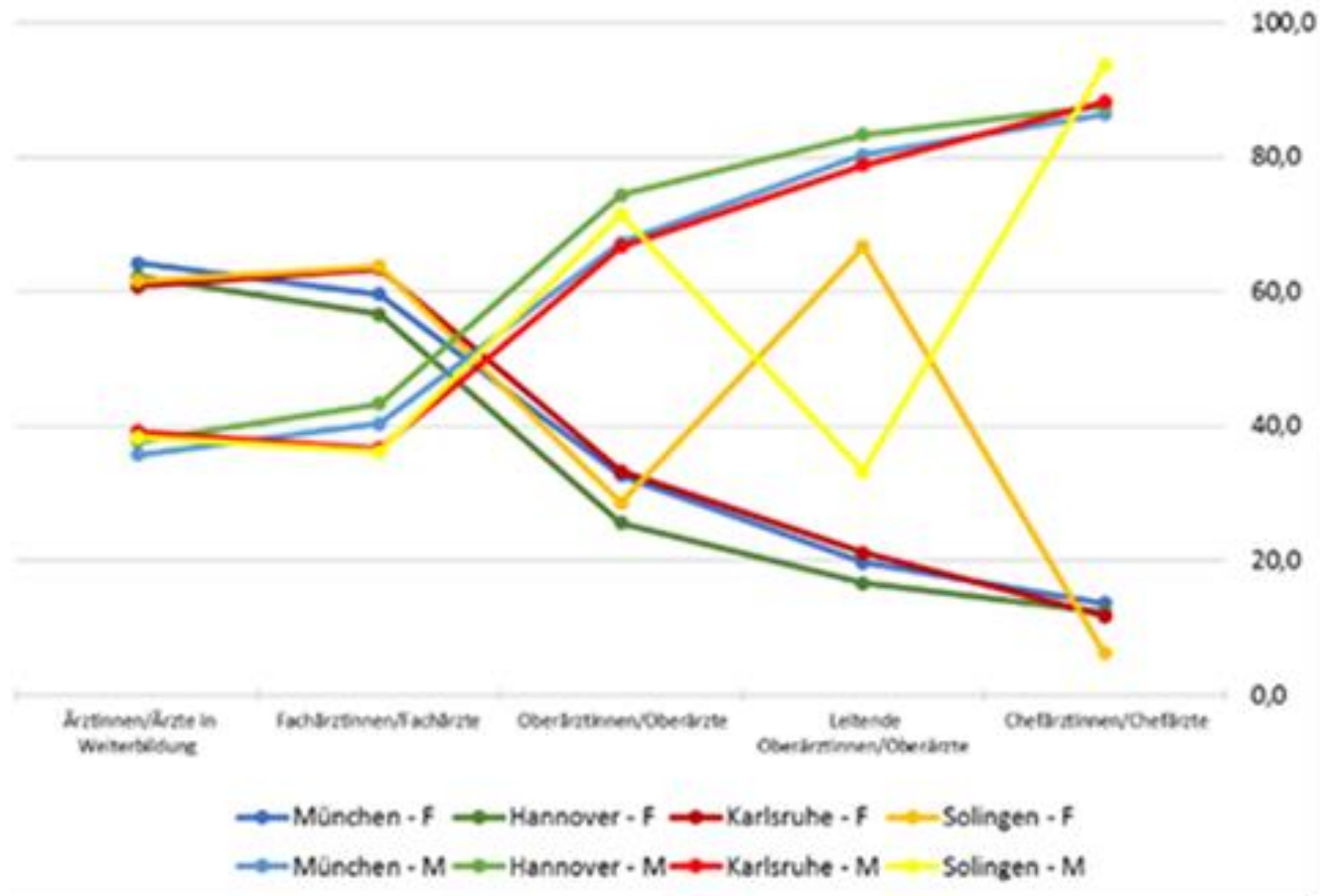
## Sorge vor Abwerbung - unbegründet

- Synergien im Verbund können genutzt und positiv ausgebaut werden
- Gleichstellungsthemen in allen Häusern präserter
- Vertraulichkeit in der Tandemarbeit wird hoch eingeschätzt

# Erfolgsbilanz der Mentoring Programme



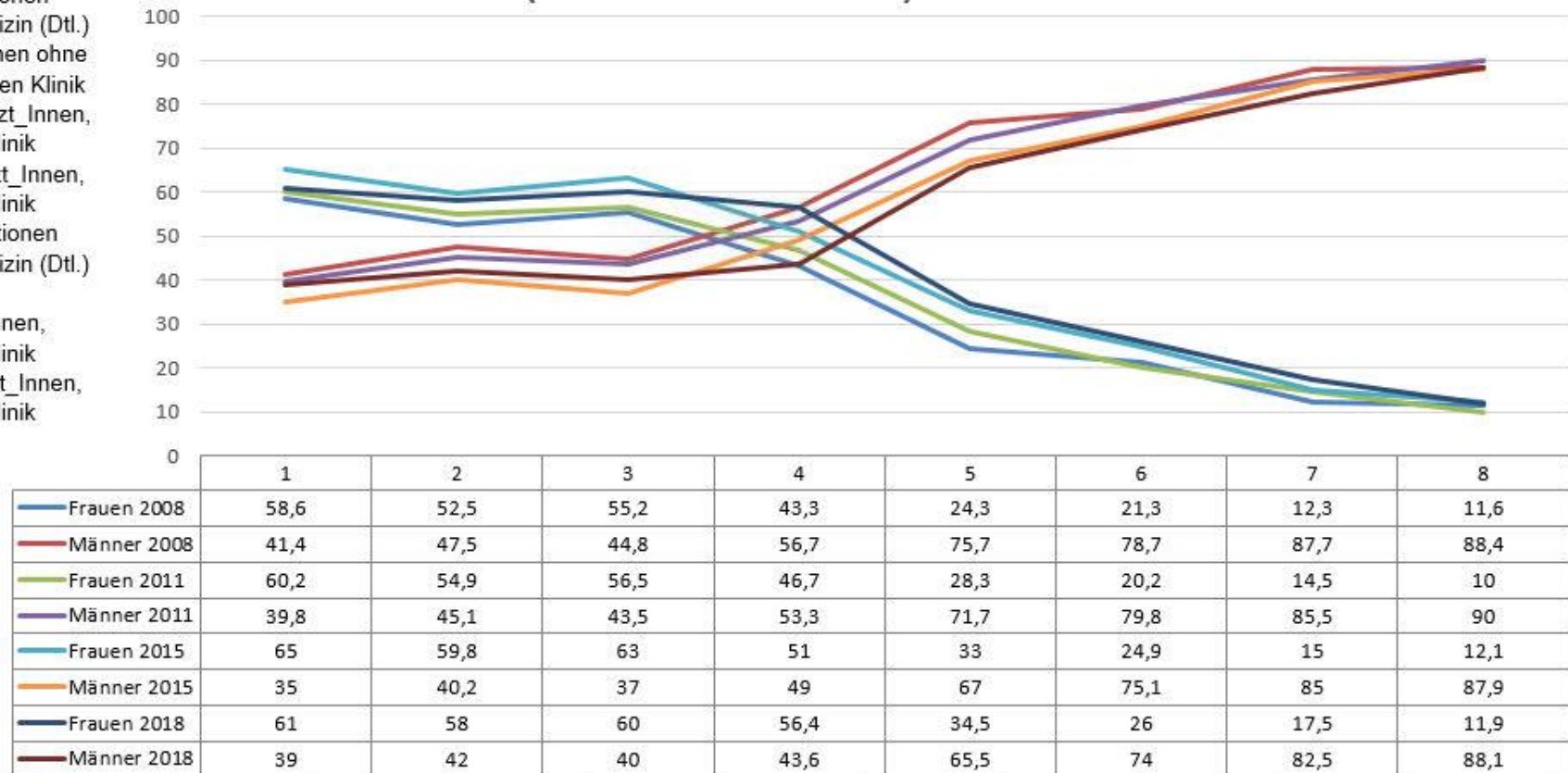
# Diagramm Ärztinnen und Ärzte: München Klinik 2008 - 2018



# Diagramm Ärztinnen und Ärzte: München Klinik 2008 - 2018

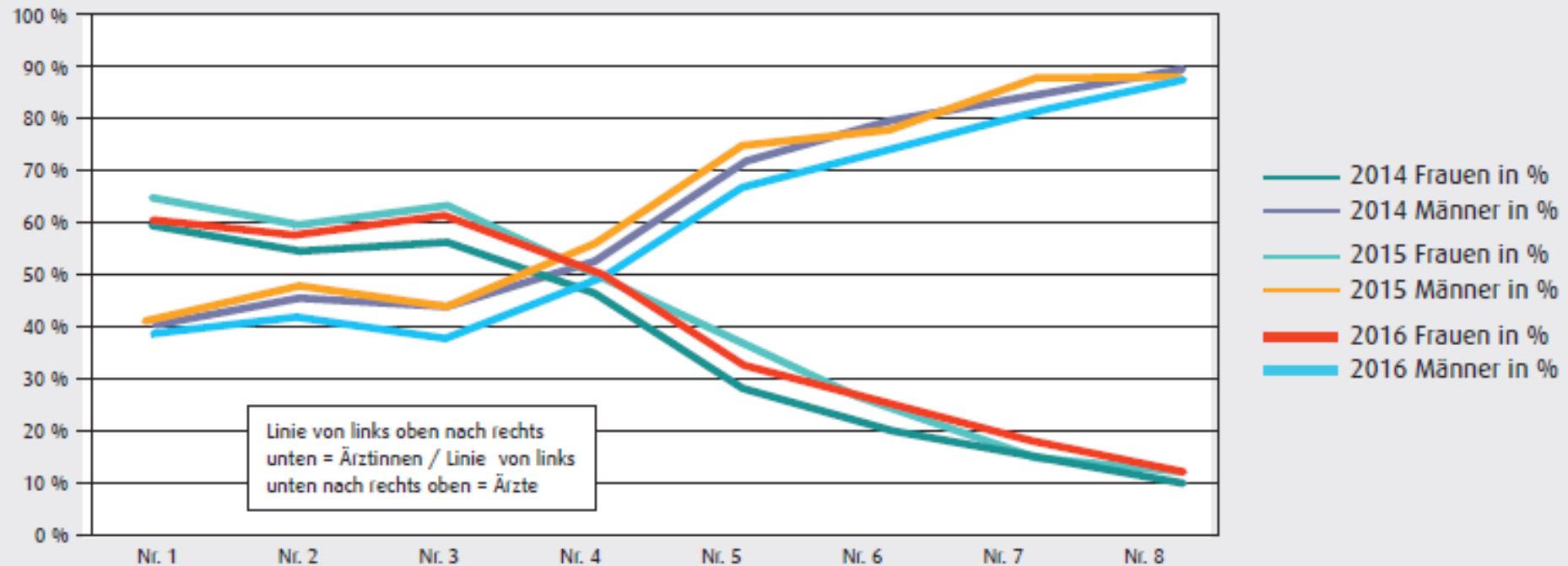
Karriereverläufe von Ärztinnen und Ärzten:  
vom Studiumabschluss bis zur Chefärztin/zum Chefarzt  
in der München Klinik  
(31.12.2008 - 31.12.2018)

1 = Studienabschluss  
Humanmedizin (Dtl.)  
2 = Promotionen  
Humanmedizin (Dtl.)  
3 = Ärzt\_Innen ohne  
WB, München Klinik  
4 = Fachärzt\_Innen,  
München Klinik  
5 = Oberärzt\_Innen,  
München Klinik  
6 = Habilitationen  
Humanmedizin (Dtl.)  
7 = leitende  
Oberärzt\_Innen,  
München Klinik  
8 = Chefärzt\_Innen,  
München Klinik



# Diagramm Ärztinnen und Ärzte: Kliniken Region Hannover 2014 - 2016

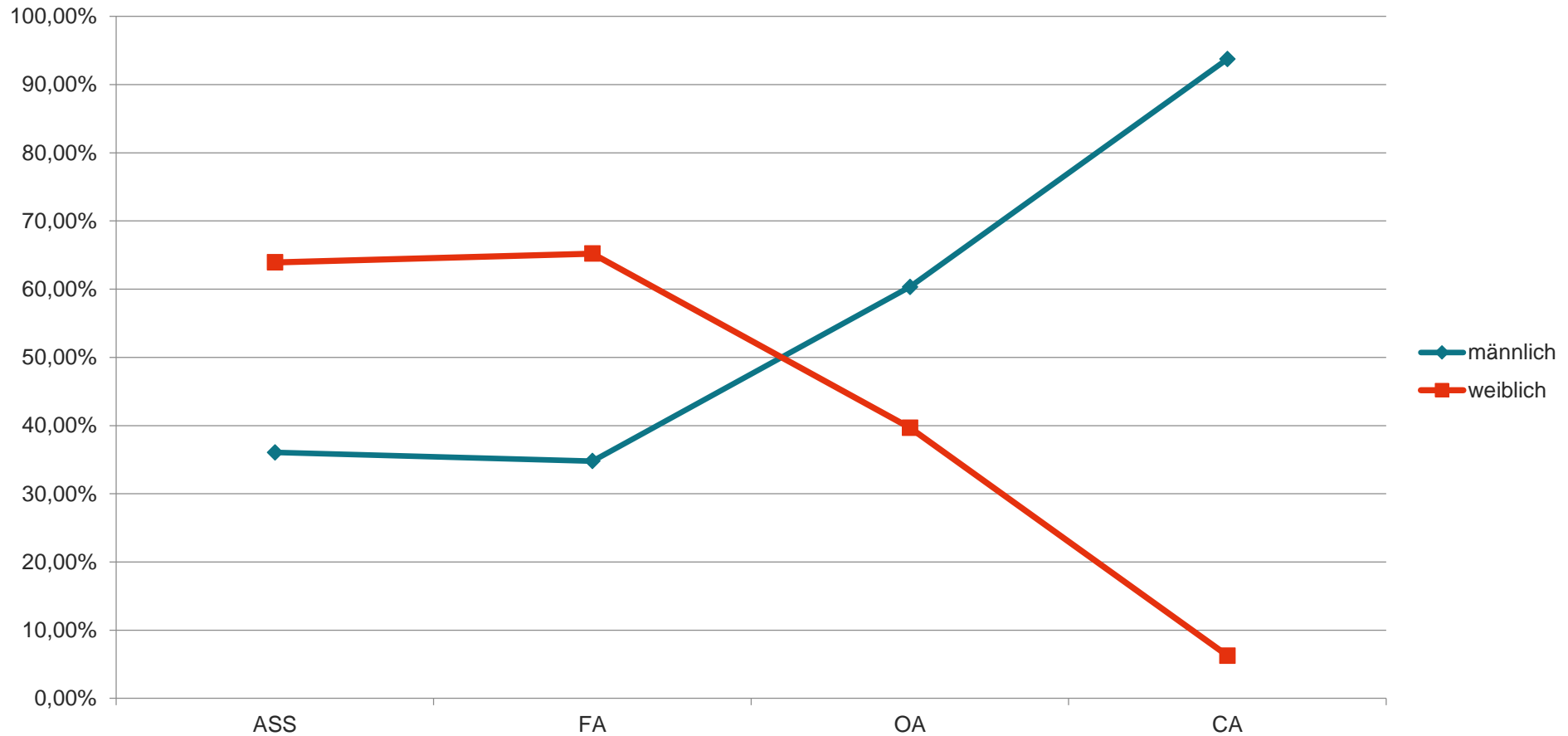
Karriereverläufe von Ärztinnen und Ärzten:  
vom Studienabschluss bis zur Spitzenposition im KRH Klinikum Region Hannover (2014 - 2016)



Nr. 1 = Studienabschluss Humanmedizin (Dtl.)  
 Nr. 2 = Promotionen Humanmedizin (Dtl.)  
 Nr. 3 = Assistenzärzte und -ärztinnen ohne WB, KRH  
 Nr. 4 = Assistenzärzte und -ärztinnen mit WB, KRH

Nr. 5 = Oberärzte und -ärztinnen KRH  
 Nr. 6 = Habilitationen Humanmedizin (Dtl.)  
 Nr. 7 = leitende Oberärzte und -ärztinnen KRH  
 Nr. 8 = Chefärzte und -ärztinnen KRH

# Diagramm Ärztinnen und Ärzte: Städtisches Klinikum Solingen



# Sensibilisierung der Führungskräfte: Unconscious Bias Trainings



# Änderung der Organisationskultur und Organisationales Lernen

- ➔ Neben der individuellen Förderung ist eine strukturelle Veränderung notwendig, also eine Veränderung der Organisationskultur.
- ➔ Denn letztlich kommen nur dann mehr Ärztinnen nach oben, wenn CÄ ihr Verhalten ändern und mehr Ärztinnen für Führungspositionen berufen.
- ➔ „Organisationskultur entsteht durch die geteilten Erfahrungen der Belegschaft und ist nur sehr langsam gezielt zu verändern. Zudem beeinflussen soziale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen, sowie die Struktur und die Strategie der Organisation deren Kultur.“  
(McLean and Marshall, 1985)

➔ Die Veränderung der Organisationskultur ist möglich. Allerdings ist dafür ein Prozess mit einer Organisationsentwicklung und organisationalem Lernen notwendig.





# Organisationales Lernen und Bias Awareness

Auch in der Forschung geht man inzwischen davon aus, dass in der Regel nicht mehr offen und bewusst diskriminiert wird.

Dennoch zeigt die Statistik, dass nach wie vor Frauen nicht im gleichen Maße ausgewählt werden wie Männer.

Untersuchungen zeigen, dass es nach wie vor oft zu unbewussten Benachteiligungen kommt, zu unconscious biases.

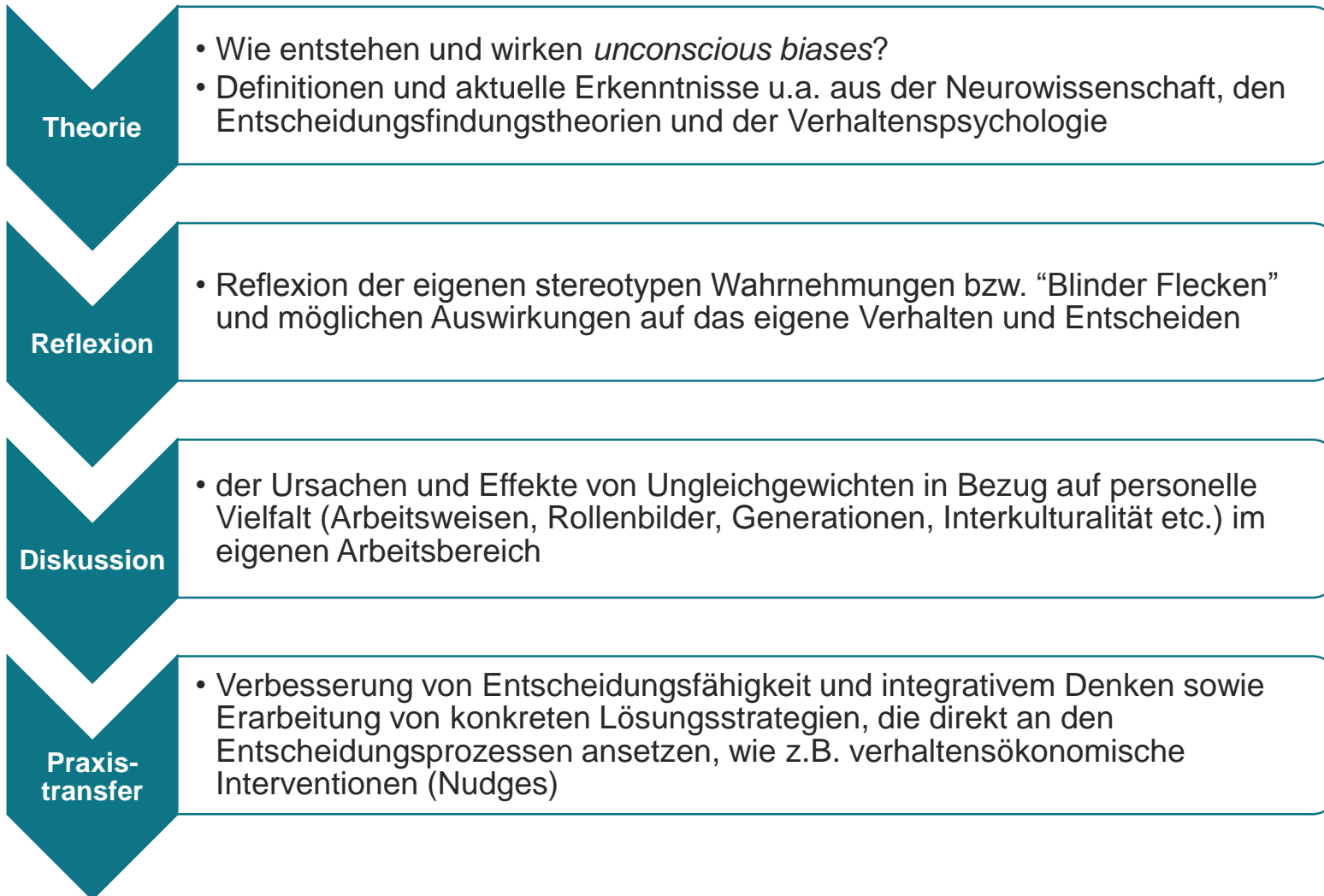
Gründe dafür sind unter anderem:

- Mechanismen der „homosozialen Reproduktion der Verhältnisse“
- Widerstände wegen möglicher Verschiebung tradierter männlicher Machtverhältnisse
- Fehlen weiblicher Vorbilder



# Bias Awareness-Schulungen

Unsere *Bias Awareness*-Schulungen richtet sich speziell an Führungskräfte mit Personalverantwortung und haben folgende Zielsetzungen:



→ Schulungen:  
von der Theorie  
zur Praxis

# Fazit

# Chancengleichheit hilft Fachkräfte zu sichern

Vor dem Hintergrund der großen Bedeutung von Kliniken für die gesundheitliche Versorgung der Bevölkerung und im Hinblick auf den demographischen Wandel und dessen Auswirkungen auf das Gesundheitswesen, ist es dringend geboten, gute Entwicklungschancen zu schaffen, die besonders die Bedarfe der Frauen in den Blick nehmen.

Denn: **Chancengleichheit, Gleichstellung und Vereinbarkeit sind wesentliche Ansatzpunkte für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung in Kliniken.**

→ **Fachkräfte sichern durch Gleichstellung!**

# AnsprechpartnerInnen & Kontaktdaten

## München Klinik

- **Dr. Andrea Rothe**  
Stabsstelle Betriebl. Gleichbehandlung  
T 089 / 5147-6729  
M [andrea.rothe@muenchen-klinik.de](mailto:andrea.rothe@muenchen-klinik.de)
- **Beatrice Alischer**  
Stabsstelle Betriebl. Gleichbehandlung  
T 089/3068-2552  
M [beatrice.alischer@muenchen-klinik.de](mailto:beatrice.alischer@muenchen-klinik.de)

## Klinikum Region Hannover

- **Susanne Klyk**  
Gleichstellungsreferat  
T 0511 / 906-7558  
M [susanne.klyk@krh.eu](mailto:susanne.klyk@krh.eu)

## Städtisches Klinikum Solingen

- **Dorothea Grabe**  
Gleichstellungs- u. Familienbeauftragte  
T 0212 / 547-2699  
M [grabe@klinikumsolingen.de](mailto:grabe@klinikumsolingen.de)

## Kliniken Köln

- **Christiane Vahlhaus**  
Gleichstellungsbeauftragte  
T 0221 / 8907-2092  
M [vahlhausc@kliniken-koeln.de](mailto:vahlhausc@kliniken-koeln.de)

## QUBIC Beratergruppe

- **Dr. Edzard Niemeyer**  
Administrative Projektleitung  
T 0511 / 1699888-0  
M [niemeyer@qubic.de](mailto:niemeyer@qubic.de)

# Vielen Dank

B. Alischer, D. Grabe, C. Vahlhaus

