

Gender Health Gap

Gleiche Chancen auf Wohlbefinden

Ob Gender Data Gap in der Gesundheitsversorgung oder mangelndes Bewusstsein für die Herausforderungen, die Frauen psychisch und physisch zu bewältigen haben: Auf die Gesundheit von Frauen wird nicht nur in der Medizin, sondern auch am Arbeitsplatz zu wenig geschaut.

Autorin: Cornelia Wanke, Vorständin Healthcare Frauen e.V. (HCF)

Wenn eine Frau einen Herzinfarkt erleidet, ist die Wahrscheinlichkeit, daran zu sterben, für sie deutlich höher als bei einem Mann. Denn noch liegt das ärztliche Augenmerk beim Herzinfarktverdacht auf typisch männlichen Symptomen wie stechenden Schmerzen in der Brust. Dagegen macht sich ein Herzinfarkt bei Frauen eher durch Übelkeit, Kopfschmerzen oder Schmerzen im Oberbauch bemerkbar. Bei solchen Beschwerden wird das Herz nicht sofort in Betracht gezogen, die richtige Behandlung einer Patientin verzögert sich. Dies ist nur ein Beispiel dafür, wie sehr es im Gesundheitswesen an Sichtweisen man-

gelt, die die Spezifika von Frauen selbstverständlich berücksichtigen. Ob in der Forschung, in der Diagnostik oder Therapie – das Thema Gesundheit basiert in der Regel auf männlich geprägten Daten, von der Erhebung bis zur Ableitung von Erkenntnissen. Internationale Studien weisen nach, dass Frauen im Gesundheitswesen systematisch diskriminiert werden. In der Folge werden sie missverstanden, fehldiagnostiziert und falsch behandelt. Der sogenannte Gender Health Gap ist ein Problem. Nicht nur für die betroffenen Frauen, sondern ebenso für unsere Gesellschaft und Wirtschaft.

Frauengesundheit spielt für Führungsverhalten eine Rolle

Denn Chancengleichheit und Gleichstellung verlangen nach gleichen Chancen auf Gesundheit und Wohlbefinden – für alle Geschlechter. Kinderwunsch, Schwangerschaft oder Menopause sowie Erkrankungen wie die Endometriose wirken sich auch auf das Berufsleben aus. Ob es um die Zufriedenheit von Mitarbeitenden oder das Gewinnen von Talenten, um Chancengleichheit, Produktivität, ethische und rechtliche Verpflichtungen geht – überall gilt es, die gesundheitlichen Bedürfnisse und Belange weiblicher Angestellter selbstverständlich mit in den Blick zu nehmen. Frauengesundheit ist kein feministischer Ansatz, sondern ein Recht, zudem ein wichtiger Bestandteil von Frauenförderung und Einflussfaktor für die Zusammenarbeit von Mitarbeitenden.

„Der Gesundheitszustand beziehungsweise die Lebensphase von Frauen wirkt sich sowohl auf ihr Führungsverhalten als auch auf die Selbstführung aus“, sagt Jutta Kristen, Unternehmerin und Vorstandsvorsitzende des weiblichen Business-Netzwerks Healthcare Frauen e.V. (HCF) „Da gibt es zurzeit noch erhebliche Unsicherheit und ein großes Verschweigen auf beiden Seiten. Mit verheerenden Folgen: Mitarbeitende brennen aus, isolieren sich, kündigen. Der Wirtschaft geht dadurch enormes Potenzial verloren. Unternehmen brauchen ein ganzheitliches Gesundheitskonzept, um den Anforderungen adäquat zu begegnen. Solche Situationen zu erkennen, zu besprechen und individuell zu lösen gehört zu den elementaren Aufga-



Foto: Treerat – AdobeStock

ben jeder Führungskraft und muss daher einerseits trainiert, andererseits auch gefordert und incentiviert werden. Wir bei HCF, als Bündnis von Managerinnen im Gesundheitswesen und der Gesundheitswirtschaft, tragen dazu bei, Frauengesundheitsthemen so zu adressieren, dass Frauen ihre Karrieren in Zukunft individuell und stärkenorientierter gestalten können.“

Problembewusstsein für Mehrfachbelastung muss wachsen

Für HCF-Mitglied Andrea Biebl, CEO der Münchener Agentur für Healthcare-Kommunikation MW Office (MWO), ist klar, dass gesundes Wachstum nur mit gesunden Mitarbeitenden möglich ist. Der Führung kommt hier eine besondere Verantwortung zu. „Frauen sind als arbeitende Mütter stärker belastet, teils pflegen sie auch noch ältere Angehörige“, sagt Biebl. „Unternehmen müssen hier für Entlastung sorgen – sowohl durch Angebote wie Betriebskindergärten, aber auch durch einen förderlichen Umgang mit weiblichen Angestellten, die zum Beispiel unter dem Mental Load der Mehrfachbelastung oder körperlich wie psychisch an Endometriose leiden oder an Krebs erkranken.“ Die Auswirkungen auf das Wohlbefinden weiblicher Mitarbeitender würden noch immer unterschätzt, so Biebl. Erstmals rief sie in diesem Juni die ‚Female Health Week‘ ins Leben. Als Teil des Agenturnetzwerks Dentsu konnten sich nicht nur MWO-Mitarbeitende, sondern Angestellte von insgesamt fünf großen Agenturen in der DACH-Region bei virtuellen Präsentationen, Panel-Diskussionen und Workshops eine Woche lang täglich zu Aspekten von Frauengesundheit informieren. „Wir wollen die Female Health Week künftig jährlich durchführen“, so Biebl. „Derzeit bereiten wir auch eine Info-Woche zur Männergesundheit vor.“ HCF setzt sich seit Jahren für eine Gesundheitspolitik und Gesundheitsförderung ein, die Frauen gleichstellt. Mit verschiedenen Projekten legen die Healthcare Frauen den Fokus auf gute Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen. Ob Prävention für gesundes Altern, Mental Health oder Frauenherzgesundheit – HCF lenkt den Blick auf wesentliche Aspekte und koope-

riert dafür mit verschiedenen Akteuren und Initiativen im Gesundheitswesen. So etablierte das Netzwerk mit anderen den ‚#Go Red-Day‘ am 3. Februar. Als bundesweiter Tag der Frauenherzgesundheit soll er Herzerkrankungen von Frauen ins öffentliche und politische Bewusstsein rücken. „Wir wollen bei Entscheidern in Politik und Wirtschaft ein Problembewusstsein schaffen und Frauengesundheit auf die politische und gesellschaftliche Agenda bringen“, so HCF-Beirätin Angela Steere, Geschäftsführerin Yupik PR. „Gerade planen wir eine HCF-Kampagne zum Thema Brustkrebs und Job, mit der wir Frauen in Führung eine Hilfestellung geben, die entweder selbst von Brustkrebs betroffen sind oder betroffene Frauen in ihrem Team haben.“

Ein Gesundheitswesen, das gleiche Rechte und gleiche Bedingungen für Frauen ermöglicht, braucht weibliche Leaderinnen und Gestaltungsmacht. Denn nur, wenn die Perspektive der Frauen in politische und unternehmerische Entscheidungen einfließt, werden auch deren Belange dauerhaft berücksichtigt. Mit ihrem zertifizierten Mentoringprogramm entwickeln die Healthcare Frauen deshalb seit nunmehr 14 Jahren ambitionierte Frauen in der Healthcare-Branche weiter und geben ihnen einen Raum zur Reflektion und zum Erlernen von Selbstführung und Führungskompetenz. Die HCF-Mentorinnen begleiten ihre Mentees dabei ein Jahr lang und bereiten mit ihnen nächste Karriereschritte vor – oder unterstützen bei beruflichen und persönlichen Veränderungen. HCF-Beirätin Nora Möllers: „Es geht dabei um gute Kommunikation,

das Planen mit einem klaren Ziel vor Augen, das Abgrenzen und die eigene Haltung zum Job und zum Leben. Wir haben im Mentoring auch Situationen, wo Elternzeit und die Rückkehr ins Unternehmen vorbereitet werden. Eine gute Selbstführung hilft dabei, den Belastungen standzuhalten und auch gesund zu führen.“

Um geschlechterparitätische Verhältnisse in der Branche voranzutreiben und die Gesundheitsversorgung für Frauen zu verbessern, leistet HCF auch politische Arbeit. So findet in Berlin am 16. Oktober 2023 der zweite Parlamentarische Abend der Frauen im Gesundheitswesen statt, an dem HCF beteiligt ist. Auf der Agenda steht der Gender Bias beim Einsatz von Algorithmen und Künstlicher Intelligenz in der Gesundheitsversorgung. Bestehende Verhältnisse zu verbessern ist der Leitfaden allen Handelns von HCF. „Unsere Projekte entspringen den Anliegen jeder Einzelnen von uns“, sagt Jutta Kristen. „Mit dieser Mischung aus viel Herzblut, eigener Betroffenheit, guten Ideen, disziplinierter Zielformulierung und stringenter Erfolgsmessung können wir zu einer Transformation im Gesundheitswesen beitragen, die nachhaltig Gleichstellung fördert und weibliche Führung stärkt.“

Am 6. November 2023 findet die öffentliche HCF-Herbsttagung in Berlin statt. Dann stehen neben der Transformation des Gesundheitswesens und Gendermedizin auch Digital Health und die Verleihung des ersten Female Transformers in Healthcare Award auf dem Programm. Alle Informationen unter healthcare-frauen.de/hcf-herbsttagung.



Foto: Susie Knoll

Cornelia Wanke

Geschäftsführerin von Wanke Consulting und Medconference, ist seit Herbst 2020 im Vorstand der Healthcare Frauen e.V. (HCF). Darüber hinaus ist sie seit 2016 Sprecherin der Lady-Lobby, die sich interdisziplinär und mit Entscheidern über wichtige Fragen des Gesundheitswesens austauscht und gehört zu den Gründerinnen des Vereins Spitzenfrauen Gesundheit.

✉ cornelia.wanke@healthcare-frauen.de

Im Rahmen einer Kooperation mit ‚Healthcare Marketing‘ berichten die Mitglieder der Healthcare Frauen e.V. einmal im Quartal exklusiv über Karriere- und Führungsthemen sowie Neuigkeiten aus dem Netzwerk.

**Healthcare
Frauen e.V.**