



Foto: Healthcare Frauen e.V.

Business-Netzwerke

Voneinander profitieren, um weiterzukommen

Das HCF Mentoring Programm gehört bei vielen Unternehmen der Healthcare-Branche inzwischen zum festen Bestandteil der Führungsentwicklung von Frauen. Mit dem neuen Angebot Reverse Mentoring wird der temporäre Rollentausch für Mentorin und Mentee zum gewinnbringenden Augenöffner.

Autorinnen: Nora Möllers und Hilke Schröder-Rumsfeld, Healthcare Frauen e.V.

38,5 und 17 – zwei Zahlen, die zeigen, warum weibliche Karrieren im Gesundheitswesen keine Selbstverständlichkeit sind: 2024 betrug der Frauenanteil in Führungspositionen hier rund 38,5 Prozent, im Top-Management lag der Anteil weiblicher Führungskräfte lediglich bei 17 Prozent. Dabei machen Frauen im deutschen Gesundheitswesen 75 Prozent der Arbeitskräfte aus. Eine Schieflage, die strukturell geprägt ist. Es mangelt an geeigneten Rahmen-

bedingungen, um Beruf und Familie zu vereinbaren, an fortschrittlichen Rollenmodellen, an Förderung und an Entschlossenheit. Um die Transformation des Gesundheitswesens voranzutreiben, sind mehr Frauen in leitenden Positionen nötig: im Vorstand und in der Geschäftsführung ebenso wie als Bereichs- oder Abteilungsleitung. Denn Diversität im Top-Management und auf weiteren Managementebenen bedeutet ganzheitliche Perspektiven, aus denen tragfähige

Lösungen hervorgehen, die gleichermaßen Produktivität und Resilienz steigern, wie Studien längst bewiesen haben.

Mit dem HCF Mentoring Programm stärkt das weibliche Businessnetzwerk Healthcare Frauen (HCF) seit 2009 Frauen im Gesundheitswesen, die mitgestalten wollen und ihren nächsten Karriereschritt planen. Eine davon ist Friederike Fröhling. Die 38-Jährige ist bereits geschäftsführende Gesellschafterin der Healthcare-Werbeagentur LeFee und

will sich nun in den verschiedenen Rollen, die sie als Führungskraft innehat, weiterentwickeln. Als eine von 20 Mentees des aktuellen Mentoring-Jahrgangs 2024/25 schätzt sie den intensiven Austausch und das Feedback ihrer Mentorin Susanne Jurasovic, geschäftsführende Gesellschafterin bei Lüdke+Döbele, das zur Consileon Gruppe gehört. Ein Jahr lang arbeiten die beiden als Tandem mit monatlichen Treffen an Fröhlings Weiterentwicklung. „Es ist großartig, wertvolle und inspirierende Impulse einer erfahrenen Akteurin aus dem Healthcaremarkt zu erhalten, die selbst bereits in ähnlichen beruflichen Lebensphasen war“, sagt Fröhling. „Das bringt mich ganz vielschichtig voran. Dabei konkret am eigenen Wirken zu arbeiten und auch den Zugriff auf das HCF-Netzwerk und das Netzwerk meiner Mentorin zu erhalten, machen das HCF-Mentoring einzigartig für mich.“ Für Jurasovic ist die Rolle als Mentorin eine sehr verantwortungsvolle und inspirierende Aufgabe: „Ich teile meine Erfahrung gerne mit anderen karrierewilligen Frauen und nehme durch den Austausch auch immer neue Aspekte für mich mit. Gezieltes Vernetzen und Mentoring sind immens wertvoll, um in Führungsebenen weiter vorzudringen, sich persönlich zu entwickeln und strategisch aufzustellen.“

Nicht nur die Frauen profitieren von dem, was ihnen die 12 Mentoring-Treffen an Erkenntnissen und Entwicklung bringen, sondern auch die Unternehmen, bei denen die Mentees tätig sind. Denn die Mentee schöpft ihr Potenzial besser aus und setzt es für ihre Aufgaben und Unternehmensziele ein. Diese neue Selbstwirksamkeit macht sich dann auch in Arbeits- und Geschäftsbeziehungen bemerkbar. Die Effekte auf die Führungs- und Unternehmenskultur sind nicht zu unterschätzen: Je mehr weibliche Kompetenzen Einzug in die Führungs- und Entscheidungsebenen halten, desto ausgewogener geht es in den verschiedenen Unternehmensbereichen zu. Das Ausbilden weiblicher Vordenkerinnen und starker Entscheiderinnen am Markt macht zudem die Strukturen resilienter. Und die sichtbare Weiterentwicklung der Mentee lässt sie im Unternehmen zum Vorbild für andere aufstrebende Frauen werden. Mentoring ist Personalentwicklung mit Mehrwert für alle.

Reverse Mentoring: Rollentausch mit Mehrwert

Dass der Austausch für beide Seiten, Mentee und Mentorin, von Nutzen ist, fördert das neue Reverse Mentoring, das HCF derzeit als Pilotprojekt anbietet. Hier werden die Rollen getauscht: Die langjährige Managerin wird für zwei bis vier digitale Treffen zur Mentee, und die meist jüngere Führungskraft zur Mentorin. Denn bei Themen wie Künstliche Intelligenz, Zusammenarbeit mit der GenZ oder Business-Angel-Fragen ist die Zahl der Berufsjahre Nebensache. Was zählt, ist das spezifische Know-how und der Blick durch die Brille der anderen. Dr. Irina Tihaa, die als Mentee bereits das reguläre Mentoring in Anspruch nahm, arbeitet als Managerin bei der Managementberatung d-fine täglich in verschiedensten Projekten mit etablierten und neuesten Technologien. Dass sie diese deshalb sehr gut einordnen und deren Vor- und Nachteile sowie Anwendungsbereiche bewerten kann, war im Reverse Mentoring für Beate Küter von großem Vorteil. „Ich hatte mir das Thema KI gewünscht, weil ich mich auch in der Firma damit beschäftigen muss und will“, sagt die CEO von Hameln Pharma. „Irina hat mir geholfen, die Technologie besser zu verstehen und auch Berührungspunkte abzubauen.“ Als Reverse Mentee profitierte Küter von Tihaas Erfahrung aus innovativen Digitalisierungsprojekten, zusammen entwickelten sie nächste Schritte für Küters Arbeitsalltag. Auch in der Rolle als Reverse Mentorin gewann Tihaa hinzu: „Der Austausch mit Beate hat mir vertiefte Einblicke in die Sichtweisen und Fragestellungen

einer Geschäftsführerin zu Innovationsthemen geschenkt, und zwar fokussierter, als es im Arbeitsalltag oft möglich ist“, sagt die 35-Jährige. „Gleichzeitig hat er mir bestätigt, wie wichtig gegenseitiges Lernen und Fördern ist – ein Prinzip, das ich persönlich sehr schätze.“ Außer den Jahren Berufserfahrung gäbe es zwischen Mentorin und Mentee keinen echten Unterschied, sagt Küter. „Wenn die Tandems gut funktionieren, erfolgt der Austausch auf Augenhöhe, jede trägt etwas bei. Ich genieße den Austausch mit jungen Frauen zu Meinungen und Perspektiven. Es ist schön zu sehen, dass wir voneinander lernen können.“

Bis heute haben rund 190 Mentees in knapp 90 Unternehmen der Healthcare Branche das Mentoring-Angebot der Healthcare Frauen in Anspruch genommen. Es lebt von der erfolgreichen Verknüpfung langjähriger Erfahrung und erprobten Wissens mit neuen, jungen Themen. Dabei differenziert das HCF Mentoring Programm zwischen den Stufen Basic, Advanced und Sparring, um die unterschiedlichen Entwicklungsstufen der Mentees und damit die Markterfordernisse optimal abzubilden. Eines haben alle drei Stufen gemeinsam: Mentees und Mentorinnen arbeiten konsequent daran, den nächsten Karriereschritt vorzubereiten, um einen aktiven Beitrag zu ausgewogenen Führungsebenen in der Gesundheitswirtschaft zu leisten – ob an der Spitze oder auch darunter.



Bewerbungen für das kommende Mentoring-Jahr 2025/26 sind bis zum 23. Mai möglich. Mehr Informationen unter healthcare-frauen.de/projekte/mentoring/



Foto: Dominique Brewing



Foto: Axentis/Lopata

Nora Möllers (l.)

ist Geschäftsführerin der Noheto GmbH. Als HCF Beirätin Mentoring wählt sie die Mentoring-Tandems aus.

Hilke Schröder-Rumsfeld (r.)

ist Transformationsbegleiterin und Agile Lerncoach bei Lüdke+Döbele (Consileon Group) und ebenfalls im HCF Beirat Mentoring tätig. ✉ mentoring@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
verbinden. empowern. voranbringen.