



Die Psychologin Ines Schäferjohann begleitet die Kinder in ihrer Trauer um den Tod eines Angehörigen. © Bayer AG

Aspirin-Sozialpreis von Bayer geht an ein Kinderprojekt

BERLIN (shl). Das Zentrum zur Begleitung trauernder Kinder und Jugendlicher „Trauerland“ ist mit dem erstmals verliehenen Aspirin-Sozialpreis der Bayer Cares Foundation ausgezeichnet worden.

Die Bremer Einrichtung erhält den mit 15 000 Euro für Platz 1 dotierten Preis für ihre Betreuungs- und Beratungsdienste. Sie richten sich an junge Menschen, die den Tod eines nahen Familienangehörigen bewältigen müssen.

Mit dem neuen Preis zeichnet die Bayer AG soziale Projekte aus, die mit ihren Hilfs- und Beratungsangeboten „wichtige Beiträge zum Gesundheitswesen in Deutschland“ leisten. „Hierzu zählen insbesondere sozialmedizinische Leistungen und Aufklärungsarbeit, welche die klassischen medizinischen Angebote ergänzen“, erläutert Bayer-Vorstandsmitglied Dr. Richard Pott. Wichtige Kriterien bei der Auswahl der prämierten Projekte waren innovative Ansätze mit Modellcharakter, eine nachhaltige Wirkung sowie ein professionelles Projektmanagement.

Den mit 10 000 Euro dotierten zweiten Platz belegte die „Ambulante Sozialpädagogik Charlottenburg“ (AM-SOC) mit einem deutschlandweit einzigartigen Patenprogramm für Kinder psychisch kranker Eltern. Auf Platz Drei kommt das Organspende-Aufklärungsprojekt „Junge Helden“, das mit 5 000 Euro ausgezeichnet wurde. Die „Bayer Cares Foundation“ wird den Sozialpreis künftig jedes Jahr vergeben. Start der neuen Bewerbungsrunde ist der 1. September 2010.

Förderpreis für fachübergreifende Medizin-Projekte

STUTTGART (eb). Die MEDICA Deutsche Gesellschaft für Interdisziplinäre Medizin und die Zeitschrift „klinikarzt“ schreiben den mit 5000 Euro dotierten Förderpreis für interdisziplinäre Projekte in der Medizin aus. Bewerben können sich alle Personen, die im Gesundheitswesen arbeiten. Verliehen wird der Preis an praxisrelevante, klinische Projekte, „die sich im laufenden Jahr entweder durch medizinische, strukturelle oder gesundheitspolitische Aspekte fachübergreifend verbinden“, heißt es in der Ausschreibung.

Interdisziplinarität spielt in der medizinischen Versorgung eine immer wichtigere Rolle. Mit dem jährlich vergebenen Preis soll der Gedanke der fachübergreifenden Zusammenarbeit weiter gefördert werden. Der Preis wurde erstmals 2004 verliehen.

Ⓜ Nähere Informationen zum Ausschreibungsverfahren unter www.medica-ev.de

Mehr Frauen in die Chefetagen

Netzwerk von Healthcare-Managerinnen startet ein Mentoringprogramm für weiblichen Führungsnachwuchs

KÖLN (shl). Frauen in Top-Führungspositionen sind in der deutschen Wirtschaft noch immer unterrepräsentiert – auch in der Pharmaindustrie. Managerinnen aus unterschiedlichen Sparten im Gesundheitswesen haben sich deshalb im Netzwerk „Healthcare Frauen“ zusammengeschlossen, um weiblichen Führungsnachwuchs auf ihrem Karriereweg nach oben zu unterstützen.

In Norwegen ist vorgeschrieben, dass 40 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder weiblich sein müssen. Derartige gesetzliche Quoten sind hierzulande höchst umstritten. Das Netzwerk „Healthcare Frauen“ setzt auf individuelle Unterstützung, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Für diesen Talentnachwuchs hat der Verein im Mai ein Mentoringprogramm ins Leben gerufen. Erfahrene Führungskräfte aus der ersten und zweiten Ebene vermitteln den Mentees ihr Wissen, geben Tipps zur Karriereplanung und helfen beim Aufbau von Kontakten. Langfristig strebt der Verein eine Vernetzung von Frauen in Führungspositionen an – denn solche persönlichen Netzwerke sind nach wie vor männlich dominiert.

Zielgruppe des Mentoringprogramms sind junge Frauen, die im Gesundheitswesen bereits in Führungsverantwortung stehen und sich weiterentwickeln möchten. Zu den formalen Voraussetzungen zählen eine mindestens dreijährige Berufserfahrung und nachgewiesene Projekt- und Teamverantwortung von einem Jahr oder mehr. Persönlich erwartet werden von den Bewerberinnen „Einsatzbereitschaft, Offenheit, Kommunikationsfreude und



Sieben weibliche Führungskräfte gründeten 2006 das Netzwerk „Healthcare Frauen“ (v.l.n.r.): Sita Schubert, Dr. Vanessa Conin-Ohnsorge, Dr. Angela Liedler, Anneliese Demberg, Dr. Heike Streu, Petra Exner, Petra Kinzl. © Healthcare-Frauen

Mut“. Die Rekrutierungsphase soll bis Ende August abgeschlossen sein. Ab Herbst startet das einjährige Programm dann mit regelmäßigen monatlichen Treffen von Mentee und Mentorin. Ergänzend finden Vorträge und Diskussionen zu Trends und Entwicklungen im Gesundheitswesen sowie zu Managementthemen statt.

Über die Personalabteilungen versucht der Verein, talentierte weibliche Nachwuchskräfte anzusprechen – ein nicht ganz einfaches Unterfangen. Von den vier vorgesehenen Menteeplätzen ist bisher erst einer besetzt. „Manche Frauen benötigen Zuspruch“, betonte Sita Schubert, Marketingdirektorin bei sigma-tau Arzneimittel, auf der Auftaktveranstaltung zum Mentoring-Programm Ende Mai an der Hochschule Fresenius in Köln. Viele der begabten weiblichen Fachkräfte fühlten sich noch nicht so weit, um Verantwortung in höheren beruflichen Positionen zu übernehmen. Anneliese Demberg, Di-

rektorin für Strategisches Management bei Stada, möchte ihren Mentee „anstecken“. Sie müsse die „Steine, die ihr auf dem Weg nach oben in den Weg gelegt werden, selbst wegräumen“.

Annett Martin, Steuerberaterin bei der Unternehmensberatung Ernst & Young, will „ein Stück des Systems verändern“. In den Aufsichtsräten der hundert größten deutschen Firmen seien gerade zehn Prozent Frauen vertreten, in den Vorständen der Großunternehmen liege ihr Anteil bei lediglich einem Prozent. Neben persönlichen und strukturellen Gründen wie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sieht Martin weitere Ursachen in der Unternehmenskultur. So sei in vielen Betrieben immer noch eine traditionelle Rollenverteilung bestimmend. Für weibliche Führungskräfte gebe es kaum Vorbilder. Darüber hinaus betrieben Frauen wenig oder gar kein Networking.

„Frauen befinden sich in einer Zwickmühle“, so Martin weiter. Zum ei-

nen trauten Männer ihren Kolleginnen kein Führungsverhalten zu, zum anderen werde männliches Verhalten bei Frauen in Führungspositionen als unpassend empfunden.

In ihrer jüngst erschienenen Studie „Wer führt in (die) Zukunft?“ beschrieb Autorin Sonja Bischoff, Professorin und Lehrstuhlinhaberin für BWL an der Uni Hamburg, das Dilemma des weiblichen Führungsnachwuchses: „Männer haben den Willen zur Macht und sind in höheren Positionen weiterhin aufstiegsorientiert, während Frauen dem eher unschlüssig gegenüberstehen.“ Die magische Einkommensgrenze liegt laut Bischoff bei 75 000 Euro jährlich – die meisten Frauen verdienen weniger, das Gros der Männer liege darüber. Ihr Fazit: „Niemand wird per Sänfte in die Führungsposition getragen. Einen Großteil müssen die Frauen schon selbst tun“.

Ⓜ Näheres zum Bewerbungsverfahren unter www.healthcare-frauen.de

„Karriere und Familie sind vereinbar“

DÜSSELDORF (shl). Sita Schubert, Prokuristin beim Arzneimittelhersteller sigma-tau, ist Gründungsmitglied des Healthcare Frauen e.V. und eine der vier Mentorinnen, die ab September dieses Jahres das Programm für weibliche Führungsnachwuchskräfte betreuen. Die AmZ sprach mit der Juristin über die Chancen des neuen Mentoringprogramms und ihre persönlichen Erwartungen an die Teilnehmerinnen.

AMZ: Frau Schubert, Sie engagieren sich seit der Gründung 2006 im Vorstand der Healthcare-Frauen. Was waren Ihre Beweggründe?

SITA SCHUBERT: Ich hatte aufgrund meines beruflichen Werdegangs in einer internationalen Unternehmensberatung das Privileg, viele Wirtschaftszweige kennenzulernen. Den Gesundheitszweig habe ich als innovativ und auch menschlich sehr bereichernd empfunden. Als ich das Angebot erhielt, die deutsche Niederlassung von sigma-tau in Düsseldorf zu leiten, habe ich diese Herausforderung sehr gerne angenommen.

Zum Verein Healthcare Frauen kam ich über die jetzigen Vorstandsmitglieder Frau Dr. Conin-Ohnsorge und Frau Exner, die beide auch im Gesundheitswesen arbeiten. Den Grundgedanken des Vereins fand ich sehr gut, da Frauen in Führungspositionen selten anzutreffen sind. Interessant war für mich auch der Gedanke, dass sich weibliche



„Healthcare Frauen versteht sich vor allem als Business-Netzwerk“.

Sita Schubert

Die Prokuristin bei sigma-tau Arzneimittel GmbH begann nach dem Studium der Rechtswissenschaft 1998 bei einer internationalen Unternehmensberatung in Düsseldorf. Beim Verein Healthcare Frauen ist sie im Vorstand als Schatzmeisterin aktiv.

Führungskräfte aus der Pharmaindustrie, der Dienstleistungsbranche oder der Wissenschaft berufsübergreifend austauschen. Dadurch kann man verschiedene Probleme im Gesundheitsbereich ganz anders diskutieren. So gesehen versteht sich der Verein als Business-Netzwerk.

AMZ: Woran liegt es, dass vielen Frauen die Entscheidung für einen Karriereweg in die erste Führungsetage noch so schwer fällt?

SCHUBERT: Manche Frauen fragen sich, ob sie überhaupt Karriere machen wollen, da das Wort Karriere unweiblich besetzt ist. Hinzu dominiert der Wohlfühlfaktor die Überlegung: Manche Frauen möchten ihre vertraute Umgebung, bekannte Kolleginnen und die Nähe zum Kindergarten behalten. Andere Frauen trauen sich diese Verantwortung noch nicht zu. Viele erkennen aber auch einfach ihre Chancen nicht. Es herrscht eine gewisse Dornröschentalent vor nach dem Motto: „Meine gute Leistung wird schon entdeckt werden.“ Sie verkennen, dass sich der männliche Kollege durchaus couragierter nach vorne begibt.

AMZ: Inwieweit kann denn das Mentoringprogramm dazu beitragen, diesen weiblichen Talentnachwuchs aus dem Dornröschenschlaf zu wecken?

SCHUBERT: Wir bieten ihnen eine professionelle Umgebung: Zum einen soll-

ten sich Frauen bewerben, die Verantwortung schon kennengelernt haben, sich dabei wohl fühlen und den Weg auch tatsächlich gehen wollen. Es gibt die Möglichkeit der Fortbildung mit Vorträgen aus Forschung und Lehre. Darüber hinaus steht dem Nachwuchs der Austausch mit Frauen offen, die bereits diesen Karriereweg beschritten haben und beweisen, dass eine Vereinbarkeit von Familie und Karriere möglich ist.

AMZ: Welchen Ratschlag können Sie talentierten Frauen auf dem Weg nach oben auch aufgrund Ihrer eigenen Vita geben?

SCHUBERT: Eine wichtige Frage, die im Management gestellt wird, lautet: Was macht beruflichen Erfolg aus? Auf diese Frage kann man sehr viele Antworten bekommen, zum Beispiel Professionalität und Durchsetzungsstärke.

Ich denke für Frauen gilt es, Führungswillen und Freude an der Verantwortung zu zeigen, sich aus „Entscheidungen vorbereitenden“ Tätigkeiten zu lösen. Das heißt, sie müssen Herausforderungen annehmen und resilient sein, also auch im Falle des Scheiterns die Kraft haben, immer wieder aufzustehen. Sie müssen – im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen – zum Beispiel auf die Frage vorbereitet sein, ob sie Karriere und Familie vereinbaren können. Hier darf man sich nicht entmutigt zurückziehen, sondern muss diese Herausforderung annehmen.