

HEALTHCARE MARKETING

Das Fachmagazin für Gesundheitsmarken

OTC-WACHSTUMS- CHAMPIONS 2022





Foto: Robert Krieschke – Fotolia

Führungskräfte

Was wir von Personen in Spitzenpositionen lernen können

Der Anteil der Frauen insbesondere im Gesundheitswesen in entscheidenden Positionen ist immer noch viel zu gering. Wie sich was ändern muss und kann, wird in dem Buch ‚Mission Possible‘ beleuchtet. Hier geben die Autorinnen Einblicke in das Projekt.

Autorinnen: Cornelia Wanke und Dr. Susan Niemeyer, Healthcare Frauen e.V.

Als Healthcare Frauen haben wir uns auf der Herbsttagung 2021 ausgetauscht und schnell festgestellt, obwohl wir in unterschiedlichen Lebensphasen stecken und auf unterschiedliche Karrierewege zurückblicken, ähnliche Herausforderungen hatten und haben: Wie schaffen wir es, uns weiterzuentwickeln und den nächsten Schritt in ein beruflich und privat erfülltes Leben zu gehen? Wie kann die Integration von Arbeit, Familie und Freizeit gelingen? Und vor allem: Wie können Strukturen verändert werden, die uns bisher ausgebremst oder zumindest den Weg mühevoll gemacht haben, ja letztlich: Wie können wir die Gesellschaft verändern, so dass Männer und Frauen gemeinsam bestmögliche Ergebnisse erzielen und Diversity und Inklusion keine wohlfeilen Worte bleiben? Mit dem Buchprojekt ‚Mission possible‘ wollten wir die Schwarmintelligenz der

Menschen nutzen, die schon auf der obersten Stufe der Karriereleiter angekommen sind und von ihnen lernen. Dafür wurden insgesamt 32 Frauen und Männer auf ihrem Karriereweg begleitet, ihre „Golden Nuggets“ und Erfahrungen aufgeschrieben und diskutiert, wie „Frau“ es an die Spitze schaffen kann. Darüber hinaus wurden Entscheiderinnen auf C-Level-Ebene gefragt, welche Veränderungen es braucht, damit Männer und Frauen gut zusammenarbeiten können. Das Ziel ist, zu zeigen, dass es gemeinsam einfach besser geht – und dass Geschichten wie die von Dr. Susan Niemeyer in einer modernen Arbeitswelt der Vergangenheit angehören müssen: Nach der Geburt ihrer heute fast drei Jahre alten Zwillingmädchen wurde ihr aus dem beruflichen Umfeld signalisiert, dass das jetzt wohl das Ende ihrer Karriere sei. Das Buch soll deshalb

Frauen, aber auch Männern, die Kinder haben wollen und eine berufliche Laufbahn planen oder auch einfach einen Karriereweg anstreben, zeigen, dass dies möglich ist – wenn man sowohl im Privaten als auch Beruflichen den richtigen Partner, das richtige Unternehmen an seiner Seite hat.

Teil dieses Projektes, das mit einer ersten Interview-Serie startet, sind viele Frauen, die über ihren Karriereweg erzählen und Männer, die Frauen dabei unterstützen, an die Spitze zu kommen und sich für eine diverse Führungskultur einsetzen. Darüber hinaus kommen auch die Initiatorinnen der Frauennetzwerke Mission Female, der Generation CEO sowie der Healthcare Frauen e.V. – Ehrenpräsidentin Dr. Vanessa Conin-Ohnsorge – zu Wort.

In der Publikation werden Expertinnen und Experten der Gesundheitsbranche

porträtiert, wie unter anderem Andreas Arntzen, CEO des Wort & Bild Verlages, Prof. Heinz Lohmann, die AOK-Vorständinnen Dr. Irmgard Stippler und Dr. Isabella Erb-Hermann, Dr. Dorothee Brakmann, Mitglied der Geschäftsleitung bei Janssen in Deutschland, und Chantal Friebertshäuser, bis vor kurzem Vorsitzende der Geschäftsführung von MSD in Deutschland, sowie Victoria Williams, Geschäftsführerin bei GSK Pharma Deutschland. Zudem kommen Leaderinnen aus anderem Branchen wie Dr. Sigrid Nikutta, Konzernvorstand Güterverkehr der Deutschen Bahn AG, und Tina Müller, ehemalige CEO von Douglas zu Wort.

„Mission Possible“ beleuchtet die unterschiedlichsten Karrierewege auf eine persönliche Art und gibt Einblicke in das Leben von Führungsfrauen und -männern, die sie fördern. Zwar sind die Lebenswege der insgesamt 32 Leaderinnen allesamt einzigartig und ganz verschieden, aus der Umfrage, deren Ergebnisse auch im Buch veröffentlicht wurden, lassen sich jedoch einige „Golden Nuggets“ ausgraben, die Frauen beim Aufstieg in die Führungsetage nützlich sein können.

Was Frauen brauchen

Von 64 Prozent der Befragten arbeitet der oder die Partnerin Vollzeit in einer ähnlich hohen Position. 29 Prozent gaben an, dass die oder der Lebenspartnerin Vollzeit, aber in einer niedrigeren Position arbeitet. In sechs Prozent der Fälle arbeitet die oder der Partner in Teilzeit. Bei keinem der Befragten arbeitet die

Bezugsperson gar nicht. 82 Prozent der Personen gaben an, Kinder zu haben. 18 Prozent sind kinderlos. Dabei gaben alle Befragten mit Kindern an, dass sie von ihrer oder ihrem Partnerin Unterstützung in der Kinderbetreuung erhalten. 20 Prozent der Personen mit Kindern nutzen eine Kita, 16 Prozent erhalten private Unterstützung, zum Beispiel durch Eltern, zwölf Prozent bezahlen eine Tagesmutter oder einen Tagesvater und 20 Prozent der Personen haben mittlerweile erwachsene Kinder. 30 Prozent der Befragten mit Kindern gaben an, aus ihrem Beruf nach der Geburt des Nachwuchses gar nicht ausgestiegen zu sein.

Hervorzuheben ist, dass 88 Prozent der Befragten angaben, Maßnahmen in ihrem Unternehmen ergriffen zu haben, um Frauen mit Kindern zu unterstützen. Als Maßnahmen wurden hier flexible Arbeitszeiten (32 Prozent), Teilzeit (30 Prozent), Kinderbetreuung (19 Prozent) sowie Jobsharing (zehn Prozent) genannt. Persönliche Erfahrung mit einem Jobsharingmodell haben jedoch nur zwölf Prozent der Befragten. Ob Frauen nach dem Aussetzen im Job durch die Geburt eines Kindes wieder eine Top-Position bekleiden können? Fast alle Befragten stimmen dem zu.

Mentoringprogramme sind wichtig

Doch wie können nun mehr Frauen in Führungspositionen gelangen? Laut Umfrage unter den Mitwirkenden des Buches sind es neue Arbeitsmodelle wie flexible Arbeitszeiten, eine gesetzliche

Frauenquote, Jobsharingmodelle und eine Kinderbetreuung im Unternehmen. Auch sehen die Befragten klare Faktoren, die Frauen davon abhalten, Topkarrieren zu ergreifen. So antworteten 88 Prozent der Befragten auf die Frage, ob Faktoren vorhanden sind, die verhindern, Top-Posten mit Frauen zu besetzen, mit Ja. Hier wurden Stereotypen (37 Prozent), soziales Umfeld (28 Prozent) sowie Benachteiligung durch im Job festgelegte geschlechterspezifische Regeln (21,9 Prozent) angekreuzt.

Emanzipierte Frauen brauchen emanzipierte Männer

Was können Unternehmen tun, um Frauen zu fördern? Hier wurden als Maßnahmen Mentoringprogramme sowie gesicherte Kinderbetreuung für Schulkinder beziehungsweise Ganztagschulen und Ganztagsbetreuung genannt. Außerdem müssten „Frauen mehr Bände bilden und sich gegenseitig helfen“. Antworten waren aber auch: „Diversity in allen Prozessen des Employee Life Cycles implementieren und leben“ sowie „einen entspannteren und natürlichen Umgang mit dem Thema Frauen in Führungspositionen“ zu leben. „Leistung sollte zählen und der-/diejenige einen Job machen, für den der/die am besten geeignet ist“. Ein Interviewpartner brachte Folgendes auf den Punkt: „Emanzipierte Frauen brauchen emanzipierte Männer, weil verunsicherte Akteure in Zeiten von Wandel nicht hilfreich sind.“



Cornelia Wanke (li.)

Vorstand Healthcare Frauen e.V. und Co-Vorsitzende der Spitzenfrauen Gesundheit. Wanke ist zudem Unternehmerin, Coach und Kommunikationsexpertin.

✉ cornelia.wanke@healthcare-frauen.de

Dr. Susan Niemeyer (re.)

Chief Transformation Officer bei der HMM Deutschland GmbH war zuvor in verschiedenen Führungspositionen im Bereich Healthcare sowie national und international in einem Handelskonzern tätig. ✉ niemeyer@hmmdeutschland.de

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

Healthcare
Frauen e.V.