

SelmaMeyerMentoring – Empfang am 25.4.2012

Mehr Frauen in Führungspositionen! Das ist nicht nur das Königsziel des SelmaMeyerMentoring-Projektes, sondern auch eine immer vehementer werdende gesellschaftspolitische Forderung. Das führt u.a. zu dem Ruf nach der „Quotenfrau“ oder auch dazu, dass im Grundsatzprogramm der SPD gefordert wird: „Wer die menschliche Gesellschaft will, muss die männliche überwinden“.

Tatsächlich gibt es fundierte Untersuchungen, die belegen, dass es v.a. soziale und emotionale Kompetenz sind, die in einer Karriere erfolgreich machen. In diesen Qualitäten sind Frauen im Vergleich zu Männern klar im Vorteil – auch das ist wissenschaftlich gut belegt.

Und dennoch kommen die Frauen nicht so recht in den Führungspositionen an. Das kann man sehr schön in der Disziplin sehen, aus der ich komme, in der Medizin. Die aktuellen Zahlen zu den Frauen-Anteilen an der Med. Fakultät der HHU sind wie folgt:

- 70% bei den Studierenden
- 50% bei den Promotionen
- 27% bei den Habilitationen

und

- nur noch 4% bei den C4/W3-Professoren«

Und im Universitätsklinikum sind Frauen vertreten zu

- 30% unter den Fachärzten

und

- nur noch zu 5% in leitenden Positionen.

Diese Zahlen sind nicht Düsseldorf-spezifisch - ähnliche Zahlen finden sich an allen deutschen Fakultäten. Und der Gedanke, dass mit steigendem Frauenanteil bei den Studierenden wesentlich mehr Frauen „automatisch“ in Führungspositionen kommen, bestätigt sich bislang nicht.

Wenn wir Frauen auf ihrem Weg in Führungspositionen fördern wollen, dann sollten wir zunächst folgende Fragen stellen:

- Was hindert Frauen trotz Qualifikation in diese Positionen zu gehen ?
- Oder anders gefragt: Was brauchen sie dazu ?

Die Zahlen aus der Medizin zeigen sehr deutlich, dass wir die meisten Frauen „verlieren“, wenn in einem Alter um spätestens Mitte 30 die Familiengründung ansteht. Dann denken viele Frauen, dass sie jetzt eine Entscheidung treffen müssen zwischen

- erfolgreich und kinderlos (etwa 40% der Akademikerinnen bleiben kinderlos)

und

- Familie, und eben keine Karriere.

Und warum eigentlich die Entscheidung „Karriere oder Familie ?“ –

Warum nehmen so wenige Frauen (mit ihren Partnern !) die

Herausforderung „Familie und Karriere“ ! an ?

Natürlich spielen dabei strukturelle und organisatorische Fragen wie die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen und die Flexibilität von Arbeitszeiten eine Rolle. Aber das ist sicher nicht alles.

Hier kommt die ganz persönliche Ebene ins Spiel, und dabei spielt – wie kann es anders sein – das „Frau-sein“ eine entscheidende Rolle, und zwar im Verhältnis zum Mann-sein des Partners, aber auch von Vorgesetzten und Kollegen.

Verhindern also – wie oft postuliert - die Männer (als Partner oder Vorgesetzte), dass Frauen in Führungspositionen kommen ?

Abgesehen von Einzelfällen ist meine Antwort auf diese Frage: NEIN.

Hinderlich sind vielmehr große Defizite in Verständnis und in der Wertschätzung der Geschlechter füreinander und vor allem die weitverbreitete, aber irriige Annahme, dass Frauen und Männer gleich sind.

Unser Frau-Sein und Mann-Sein hat sich über 250.000 Menschengenerationen unterschiedlich entwickelt; und wir haben es geschafft, innerhalb weniger Generationen die gesellschaftspolitischen Forderungen an Männer und Frauen und auch die höchstpersönlichen Wünsche an das jeweils andere Geschlecht fast auf den Kopf zu stellen. Und auch wenn wir es wollten: Es gelingt nicht, Frauen und Männer so „umzuerziehen“, dass sie „gleich“ sind.

Deshalb gilt es, die Unterschiedlichkeit zwischen Männern und Frauen wertfrei zu sehen, sie anzuerkennen, sich an ihr zu freuen und sie nutzbar zu machen – privat und beruflich. Wenn das gelingt, kann wird die Herausforderung „Familie und Karriere“ attraktiv für Frauen (und auch für deren Partner !) sein.

Die höchstpersönliche Ebene ist also von elementarer Bedeutung, wenn Menschen in ihrer Entwicklung zu Erfolg und zu einem erfüllten Leben gefördert werden sollen.

Genau das hat die Medizinische Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf erkannt. Sie ergänzt deshalb ab WS 2013 die erfolgreichen und bewährten SelmaMeyerMed-Linien durch ein weiteres Mentoring-Programm, das wir „A²“ getauft haben und das allen Studierenden ab dem 2. Semester offen steht. „A²“ steht für „Arzt²“ und dafür, dass erfahrene Ärzte als Mentoren Mentees in ihrer Entwicklung zu einem erfüllten Leben als Arzt begleiten, sie fordern und fördern – und zwar eben auf höchstpersönlicher Ebene. Es wird dabei um Fragen gehen wie

- Wie bin ich als Studierender ? Wie bin ich als Doktorand ? Wie bin ich im Team ? Und wie privat ?
- Und wie will ich als Arzt sein ? Und wie als Führungskraft ? Und wie in Familie? Was ist für mich ein erfülltes Leben ?

Es geht also um Selbstreflexion und Ausrichtung, um Selbstkompetenz, und um kommunikative und sozial-ethische Kompetenz.

Dieses Projekt braucht Mentoren, die selbst reflexiv und ausgerichtet sind. Und dafür sorgen wir, indem wir unseren Mentoren ein attraktives Coaching-Programm über 4 Wochenenden zum Thema „Leadership“ anbieten, in dem ähnliche Fragen – nur eben auf anderer Ebene- angesprochen werden und das sie selbst auch für die eigene Weiterentwicklung als Ärzte und Wissenschaftler nutzen können.

In Kombination mit den SelmaMeyerMentoringMed-Linien erschafft die Med. Fakultät durch diesen innovativen Ansatz eine neue Kultur der

Weiterentwicklung ihrer männlichen und weiblichen Mitglieder gleich auf verschiedenen Ebenen. Wir sind davon überzeugt, dass dieser Ansatz künftig auch dazu führt, dass mehr Frauen und Männer die Herausforderung „Familie und Karriere“ gemeinsam annehmen.