

Mit Genderblick Veränderungen anstoßen

Innovative Projekte zu Organisations- und Personalentwicklung im Gesundheitswesen

Cornelia Schlebusch

„Im Mittelpunkt der Gesundheitspolitik des MGEPA (Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen) steht der Mensch. Hier geht es nicht einseitig um „Strukturen“ oder „Systeme“, sondern darum, was jeder Mensch benötigt, um seine Gesundheit zu erhalten oder durch gute medizinische Versorgung zurück zu gewinnen.“ Dies ist eine der zentralen Leitlinien der Gesundheitspolitik des Landes NRW. Aus diesem Grund stärkt das Ministerium die Rechte von Patientinnen und Patienten in Nordrhein-Westfalen, sorgt für eine geschlechtergerechte und kultursensible Gesundheitsversorgung und fördert explizit Präventionsmaßnahmen sowie eine flächendeckende, bedarfsgerechte und für alle zugängliche Versorgung.¹

„Der Mensch im Mittelpunkt“ bezieht sich aber nicht nur auf die Patientinnen und Patienten, sondern durchaus auch auf die Beschäftigten in den Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Arztpraxen, Forschungseinrichtungen und allen anderen Orten, an denen Menschen für die Gesundheit tätig sind.

Mit dem Wettbewerb „IuK & Gender Med.NRW – Information, Kommunikation und Qualität in einem geschlechtergerechten Gesundheitswesen“ verfolgt das Land Nordrhein-Westfalen daher das Ziel, durch innovative Dienstleistungen und Produkte die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen der Gesundheitswirtschaft zu stärken, um bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue zukunftssichere Beschäftigung zu schaffen. Dieses Ziel wird aus Sicht des Landes NRW in den geförderten Projekten umso nachhaltiger erreicht werden können, je stärker diese sich an den Bedürfnissen der Menschen – Patientinnen und Patienten wie auch Beschäftigte – orientieren und zur verbesserten Gleichstellung von Frauen und Männern im Gesundheitssystem beitragen.

In dieser Ausgabe der Zeitschrift *transfær* stellen sich fünf durch das Land NRW und mit Mitteln der Europäischen Union geförderte Projekte vor, die aus unterschiedlichen Blickwinkeln Aspekte moderner Personal- und Organisationsentwicklung unter dem besonderen Fokus der Fragen eines für Patientinnen und Patienten und Beschäftigte gleichermaßen geschlechtergerechten Gesundheitssystems behandeln. Dabei haben

die Projekte einerseits ihre Ziele verfolgt und entsprechend projektspezifische Ergebnisse generiert. Gleichzeitig haben sich alle Vorhaben an vom Projektträger ETN eingerichteten Erfahrungsaustauschen beteiligt und den kollegialen Austausch gepflegt und vertieft. Dies mündete im gemeinsamen Transferworkshop und nun in einer gemeinsamen Veröffentlichung.

Das Projekt **Gender-Med-AC – Arbeit, Familie und Karriere in innovativen Unternehmen der Gesundheitsregion Aachen** zielte darauf ab, dem drohenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken, um die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen in der Pflege- und Gesundheitswirtschaft zu sichern. Basierend auf einer Analyse des Gesundheits- und Pflegemarktes in der Gesundheitsregion Aachen und einer Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbefragung in den beteiligten Unternehmen entwickelte „Gender-Med-AC“ maßgeschneiderte Lösungen für die beteiligten Anwendungspartner zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Karriereförderung für Frauen. Zentrale Ansatzpunkte hierfür bilden eine Verkürzung der Unterbrechungszeiten durch attraktive Angebote zum Wiedereinstieg, eine familienorientierte Karriereplanung, eine Erhöhung der Verweildauer sowie die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Erfordernisse einer alternden weiblichen und männlichen Belegschaft. Die umfangreichen Ergebnisse und Erfahrungsberichte münden in übertragbaren Handlungsempfehlungen, die in einer gemeinsamen Veröffentlichung allen Interessierten zur Verfügung gestellt wurde.

Nach skandinavischem Vorbild wurde im Projekt **ampaq – Aktion, Mitarbeiterzufriedenheit, Patientenzufriedenheit und Qualität im deutschen Gesundheitswesen** erstmals eine Toolbox zur Bearbeitung der Gender-Thematik für die Gesundheitswirtschaft in NRW entwickelt, erprobt und implementiert. Dahinter verbirgt sich ein Instrumenten-Paket, mit dem das Management, die Führungskräfte und die Beschäftigten in Kliniken und Betrieben der Gesundheitswirtschaft das Thema Gender voranbringen können: Gender Auditing, Gender Medicine und Gender Budgeting sind hier z.B. Stichworte, die durch Schulung und Beratung in den Bereichen ärztlicher Dienst, Pflege, Forschung und Lehre implementiert werden. Die Instrumente der Toolbox stoßen nicht nur gendersensible Maßnahmen an, sondern zeigen den Mehrwert für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für Patientinnen und Patienten sowie für Einrichtungen auf.

Das Projekt **KlinikPROgender – Gendersensible Personalarbeit im Krankenhaus, Fachkräfte gewinnen und sichern** zielte darauf ab, die Personalarbeit nach dem Leitbild von Gendergerechtigkeit zu gestalten. Auf diese Weise kann dem Bedarf von Frauen und Männern und ihren spezifischen Biografien in der Personalarbeit besser entsprochen werden. Hierzu wurde ein EDV-basiertes Analyse- und Entwicklungsinstrument erarbeitet, das der systematischen und gendersensiblen Personalgewinnung und -bindung sowie der Förderung der Arbeitgeberattraktivität und dem Employer Branding dient.



Nachhaltige Wirkung



Die Erfahrungen aus Entwicklungsprojekten in acht beteiligten Krankenhäusern wurden aufbereitet und in dem Analyse- und Entwicklungsinstrument verdichtet, welches als Leitfaden nach Projektende anderen Krankenhäusern zur Verfügung gestellt wird.

Zielsetzung des Projektes MedLife – Implementierung neuer Arbeitszeit- und Organisationsmodelle in deutschen Krankenhäusern durch Transfer europäischer Best-Practice-Beispiele war es, die Arbeitsbelastung von Ärztinnen/Ärzten und Pflegekräften in Krankenhäusern und die damit verbundenen Auswirkungen und Risikopotenziale durch die Entwicklung innovativer Lösungen der Arbeitsorganisation zu mindern. Das Projekt zielte damit auf die Harmonisierung der beruflichen Belastungen mit den privaten Lebensentwürfen der Beschäftigten ab. Auf der Grundlage europäischer Best-Practice-Studien in schwedischen, französischen und niederländischen Krankenhäusern wurden Empfehlungen erstellt, die die erfolgreichen Ideen aus dem europäischen Ausland für deutsche Krankenhäuser adaptieren und praxisnah aufbereiten.

Im Projekt **Pfif! Potenziale für Frauen in Führung – Nutzung der Potenziale von Frauen in und für Führungspositionen im Gesundheits- und Sozialwesen durch Instrumente der Organisations- und Personalentwicklung** wurden über empirische Analysen sowohl individuell geltende Ursachen für die geschlechtsspezifische Segregation der Führungsebenen im Gesundheits- und Sozialwesen ermittelt als

auch strukturell hemmende und fördernde Faktoren bei der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen identifiziert. Vor diesem Hintergrund wurden strukturbildende, qualifizierende und rekrutierende Instrumente der Organisations- und Personalentwicklung entworfen und in der Praxis modellhaft erprobt, um so auch Good-Practice-Beispiele zu generieren.

Die im Heft gesammelten Beiträge aus diesen sehr erfolgreichen Projekten zeigen, dass es bereits viele Ansatzpunkte und Erfahrungswerte für die Gesundheitswirtschaft in NRW gibt, die dazu beitragen können, das Gesundheitssystem besser zu machen. Sie zeigen auch, dass Veränderungsprozesse nicht in einer Förderphase zu bewältigen sind, sondern angestoßen und strukturell wirksam angelegt werden können – nicht mehr und nicht weniger! Um nachhaltig Wirksamkeit zu erzielen, braucht es nicht zuletzt verlässliche Bereitschaft zur Veränderung auf Entscheidungsebenen in den Einrichtungen der Gesundheitswirtschaft. Die an den Projekten beteiligten Anwendungspartner, Krankenhäuser wie Pflegedienste, haben diese Bereitschaft gezeigt – getragen auch von engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Projektverantwortlichen aller Vorhaben wirkten dabei professionell begleitend und vermittelten das notwendige Handwerkszeug, das nun allen interessierten Einrichtungen zur Verfügung steht.

¹ Barbara Steffens, Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, 2014 http://www.mgepa.nrw.de/gesundheits/gesundheits_ziele/index.php.

Die Autorin

Cornelia Schlebusch ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Projektträger ETN des Forschungszentrums Jülich. Sie arbeitet seit 2012 im Fachbereich Lebenswissenschaften/Gesundheit in der Begleitung der EFRE-Projektförderung, hier vornehmlich zum Querschnittziel Gender Mainstreaming und Förderung eines geschlechtergerechten Gesundheitswesens, Quartiersentwicklung, Unterstützungsleistungen für Pflegenden Angehörige. Sie ist Leitmarktkoordinatorin für den Leitmarktwettbewerb Gesundheit.NRW der neuen EFRE-Förderphase 2014-2020 und Projektverantwortliche für die Entwicklung und Erprobung eines Beratungsangebotes Gender Management für KMU in der Gesundheitswirtschaft. Darüber hinaus ist sie seit 2007 Landeskoordinatorin der Landesinitiative Netzwerk Wiedereinstieg des MGEPA.

Diese Ausgabe der transfær ist Ergebnis eines produktiven, fachlichen Austausches zwischen dem Projektträger und den geförderten Vorhaben.

ETN

Projektträger Energie · Technologie · Nachhaltigkeit