



Gender und Diversity im Krankenhaus: Wichtiger Aspekt zur Qualitätssicherung?

Moderation zum Workshop

18.11.2011

Dr. Andrea Rothe
Stabsstelle Betriebliche Gleichbehandlung
Städtisches Klinikum München GmbH

städtisches
> **Klinikum
München**



Inhalt

- 1. Städtische Klinikum München GmbH (StKM)**
- 2. Gender und Diversity: Definitionen**
- 3. Gender und Diversity im Krankenhaus: Einführung**
- 4. Gender und Diversity im Personalwesen**
- 5. Kommunikationsverhalten von Ärztinnen und Ärzten**
- 6. Bedeutung von Gender in der Intensivmedizin**
- 7. Geschlechtsdifferenzierung in der Schmerztherapie**
- 8. Diabetes Mellitus: Bedeutung von Migration und Geschlecht**
- 9. Diskussion**

1. Städtische Klinikum München GmbH (StKM)

Größter Anbieter von Gesundheitsleistungen im süddeutschen Raum

- Vier Akutkliniken der Maximalversorgung in den Stadtteilen Bogenhausen, Harlaching, Neuperlach, Schwabing
- Dermatologische Fachklinik in der Thalkirchner Straße
- Zudem 5 eigene Betriebe: Akademie, Blutspendedienst, Medizet, Facility Management und Textilservice
- Gesamt 8.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Beurlaubte):
 - davon 73% Frauen
 - davon 1.387 Ärztinnen und Ärzte



2. Gender und Diversity: Definitionen

Definition Gender:

Gender ist der englische Ausdruck für Geschlecht. Gender beschreibt eigentlich das sozio-kulturelle Geschlecht im Unterschied zum biologischen Geschlecht, das im Englischen korrekterweise sex heißt.

Auch und gerade in der Medizin wird der Begriff Gender heute aber undifferenzierter gebraucht, was bedeutet, dass sowohl sozio-kulturelle wie aber auch biologische Geschlechteraspekte in Bezug auf Patientinnen und Patienten oder Krankheiten oft unter dem Begriff Gender subsumiert werden. „Gender-Medizin“ beinhaltet entsprechend häufig sowohl biologische wie auch sozio-kulturelle Aspekte.

Definition Diversity:

Mit Diversity wird in internationalen Zusammenhängen neben dem Merkmal Geschlecht auch die Merkmale ethnische Herkunft und Rasse, sexuelle Identität, Alter, Behinderung, Religion und Weltanschauung und auch gesellschaftliche Klasse bezeichnet.

Gender und Diversity:

Beide Aspekte beziehen sich im beruflichen Umfeld auf das interne Personal ebenso wie auf die Menschen, mit denen das Unternehmen extern zu tun hat.

3. Gender und Diversity im Krankenhaus: Einführung

Gender und Diversity sind zwei wichtige Schlagworte, die inzwischen auch in den Krankenhäusern angekommen sind.

Hier betreffen sie ganz unterschiedliche Bereiche, je nachdem mit wem man spricht, welche Ziele umgesetzt werden sollen und welche Kulturen in den Unternehmen gelebt werden.

Die 2 Hauptzielrichtungen, die wir heute näher beleuchten wollen, sind:

Zielrichtung 1: Gender und Diversity im Personalwesen

Zielrichtung 2: Gender und Diversity in Bezug auf die medizinische Versorgung

Gender und Diversity sind also Querschnittsthemen weswegen es uns heute um die Frage geht:

Risikert ein Unternehmen wie ein Krankenhaus Qualitätseinbußen, wenn es die Themen Gender und Diversity in Bezug auf die Organisation und das Personal ebenso wie in Bezug auf die medizinische Versorgung ignoriert?

Über die Vielfalt der Bereiche, in den Gender und Diversity in einem Krankenhaus eine Rolle spielt, möchten wir Ihnen heute im Rahmen dieses Workshops einen kleinen Einblick geben.

4. Gender und Diversity im Personalwesen

Geschlecht und andere Diversitätsmerkmale wie ethnische Herkunft, Rasse oder Alter, um nur einige zu nennen, sind heute entscheidende und durchaus nicht immer unumstrittene Aspekte bei der Personalauswahl und der Besetzung von Positionen. Anhand einiger Statistiken soll gezeigt werden, wie **divers die Beschäftigtenstruktur im Krankenhaus** ist und wo es noch Defizite in Bezug auf Chancengleichheit gibt.

Dr. Andrea Rothe

Stabsstelle Betriebliche Gleichbehandlung

Städtisches Klinikum München GmbH

5. Kommunikationsverhalten von Ärztinnen und Ärzten

Direkt an der Schnittstelle zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der einen Seite und den Patientinnen und Patienten auf der anderen Seite, steht die Frage nach der Wirkung des **Kommunikationsverhaltens von Ärztinnen und Ärzten** auf das Behandlungsergebnis.

Johanna Zebisch

Fachreferentin für Gender in Medizin und Pflege

Städtisches Klinikum München GmbH

6. Bedeutung von Gender in der Intensivmedizin

Bleiben wir im ärztlichen Bereich und sehen uns dort anhand eines ganz konkreten Themas, nämlich der „**Bedeutung von Gender in der Intensivmedizin**“ an, wie sehr heute schon Gender ein entscheidendes Qualitätsmerkmal für eine gute und zunehmend personalisierte medizinische Versorgung ist.

Prof. Dr. Patrick Friederich

Chefarzt für Anästhesiologie, Operative Intensivmedizin und Schmerztherapie
Klinikum Bogenhausen

Städtisches Klinikum München GmbH

7. Geschlechtsdifferenzierung in der Schmerztherapie

Aber nicht nur in der ärztlichen Versorgung hat man heute erste Erkenntnisse dafür, dass der Aspekt Gender/Geschlecht ein bedeutsamer medizinischer Faktor ist, der zu berücksichtigen ist, will man den Erfordernissen einer guten Medizin gerecht werden. Auch die medikamentöse Versorgung, die Anwendung von Medikamenten ist geschlechtsspezifisch durchaus unterschiedlich. Deshalb wollen wir heute exemplarisch einen Blick auf die **Geschlechterdifferenzierung in der Schmerztherapie** werfen.

Dr. Steffen Amann

Departmentleitung der Apotheken im Medizet
Städtisches Klinikum München GmbH

8. Diabetes Mellitus: Bedeutung von Migration und Geschlecht

Unser abschließender Beitrag „**Diabetes Mellitus: Bedeutung von Migration und Geschlecht**“ richtet einerseits den Blick wieder konkreter auf die Patientinnen und Patienten und öffnet den Blick andererseits weiter, indem er zeigt, dass das Merkmal Geschlecht häufig mit anderen Merkmalen interagiert. Es zeigt sich, dass beide Merkmale bedeutungsvoll sind und daher berücksichtigt werden müssen, um qualitativ hochwertige und zielgruppenspezifische medizinische Versorgung leisten zu können.

Elisabeth Wesselman

Fachreferentin für interkulturelle Versorgung
Städtisches Klinikum München GmbH

9. Diskussion

Damit sind wir zurück bei der Ausgangsfrage:

Risikert ein Unternehmen wie ein Krankenhaus Qualitätseinbußen, wenn es die Themen Gender und Diversity in Bezug auf die Organisation und das Personal ebenso wie in Bezug auf die medizinische Versorgung ignoriert?