

Gender und Diversity im Personalwesen

Vortrag zum Workshop
„Gender und Diversity im Krankenhaus:
Wichtiger Aspekt zur Qualitätssicherung?“

18.11.2011

Dr. Andrea Rothe
Stabsstelle Betriebliche Gleichbehandlung
Städtisches Klinikum München GmbH

städtisches
> **Klinikum
München**



Inhalt

- 1. Ziel von Gender und Diversity im Personalwesen**
- 2. Gender im Personalwesen**
 - 2.1 Verteilung der Geschlechter in der Führung
 - 2.2 Verteilung der Geschlechter im ärztlichen Bereich
 - 2.3 Verteilung der Geschlechter in der Pflege
 - 2.4 Ergebnis Geschlecht im Personalwesen
- 3. Diversity im Personalwesen**
 - 3.1 Verteilung der Nationalitäten unter den Beschäftigten und aufgeschlüsselt nach Geschlecht
 - 3.2 Verteilung der Nationalitäten in Führungspositionen
 - 3.3 Anteil nicht-deutscher MitarbeiterInnen nach Bereichen
 - 3.4 Verteilung nach Nationalitäten in der StKM und in München
 - 3.5 Ergebnis Diversity im Personalwesen:
- 4. Gender und Diversity bei den Patientinnen und Patienten**
 - 4.1 Verteilung nach Nationalität
 - 4.2 Verteilung nach Nationalität und Geschlecht
 - 4.3 Ergebnis Gender und Diversity bei den PatientInnen
- 5. Zusammenfassung: Gender und Diversity als Qualitätsmerkmal**

1. Ziel von Gender und Diversity im Personalwesen

Ziel der Umsetzung eines Gender- und Diversity-Ansatzes im Personalwesen in Unternehmen ist:

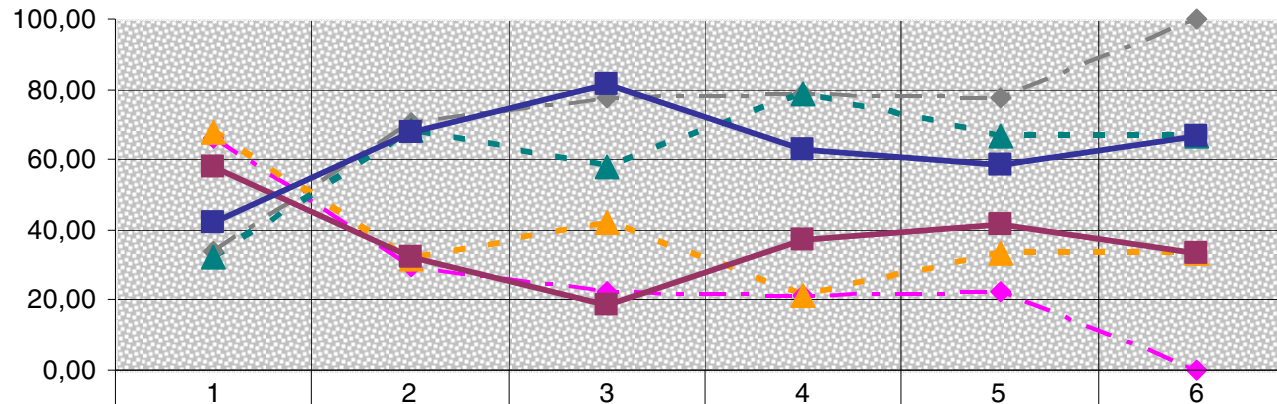
- die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur voranbringen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren, unabhängig von deren Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.
 - Es soll ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, das frei von Vorurteilen ist.
 - Wertschätzung und Anerkennung von Vielfalt, so zeigen Studien, erhöht die Motivation und Innovationsbereitschaft bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dem Unternehmen als lernender Organisation dient dies auch dem wirtschaftlichen Erfolg.
 - Ziel ist, Personalprozesse und Personalpolitik von Organisationen so auszurichten, dass einerseits die Belegschaft die Vielfalt des Geschäftsumfeldes widerspiegelt sowie andererseits alle Mitarbeitenden Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr Potential zum Nutzen der Organisation einzubringen.
- ▶ Im Folgenden soll anhand der Merkmale Geschlecht und Nationalität dargestellt werden, welcher Stand der Integration z.B. in der StKM diesbezüglich bisher erreicht wurde.

2. Gender im Personalwesen

2.1 Verteilung der Geschlechter in der Führung

Beschäftigte der StKM gesamt: 72,4 % Frauen und 27,6 % Männer.
(Stand 2010)

Frauen und Männer in Führungspositionen in der StKM: Vergleich 2008 - 2011



6. FE (Nr. 1) =
Teamleitungen:
Stationsleitungen, MTA-
Teamleitungen

5. FE (Nr. 2) =
Standortleitungen: OÄ,
Standortleitungen Betriebe
und Administration

4 FE (Nr. 3) =
Unterabteilungsleitungen:
Itd. OÄ sowie
Unterabteilungsleitungen
aus den Betrieben und der
Administration

3. FE (Nr. 4) =
Abteilungsleitungen:
ChefärztInnen,
Bereichsleitungen Pflege,
Abteilungsleitungen
Administration

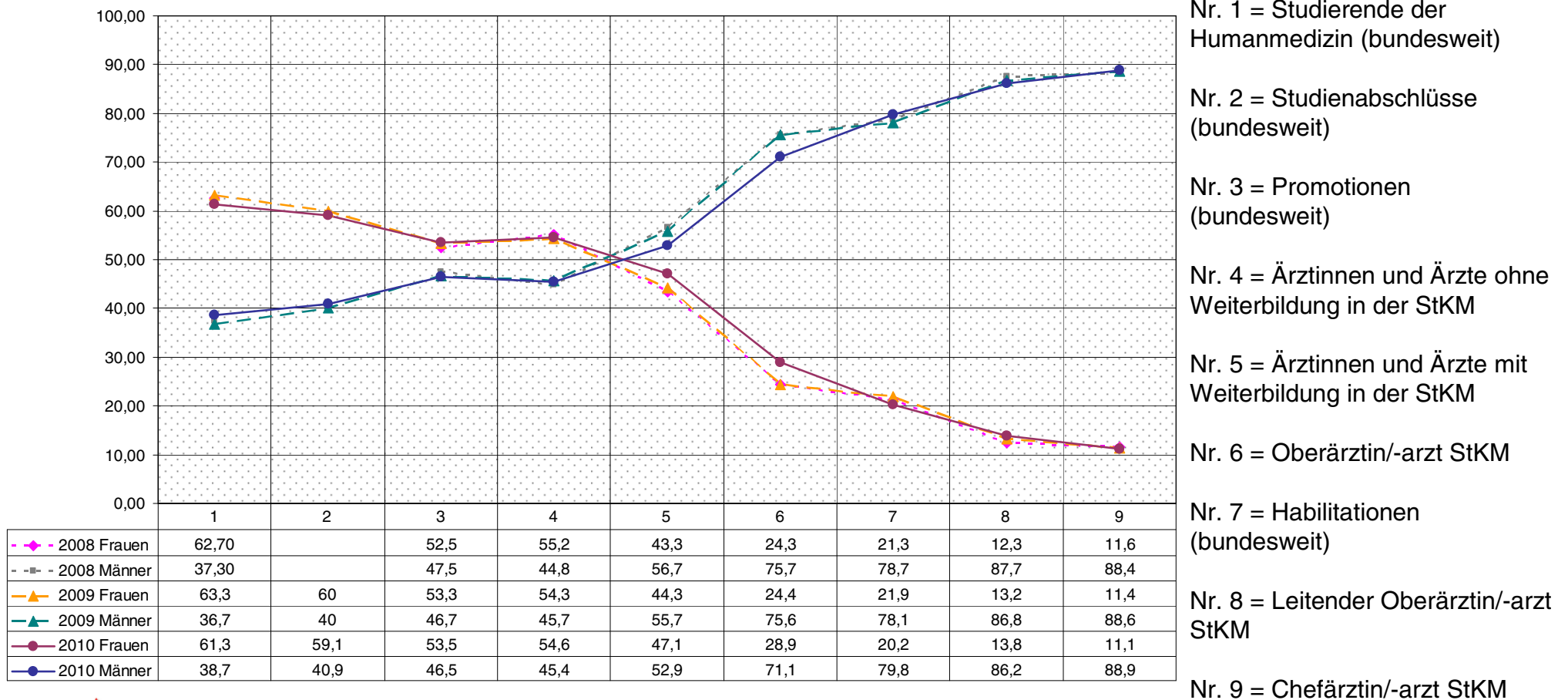
2. FE (Nr. 5) =
Klinikleitungen,
Betriebsleitungen u.
Bereichsleitungen
Administration

1. FE (Nr. 6) =
Geschäftsführung

2.2 Verteilung der Geschlechter im ärztlichen Bereich

Ärztinnen und Ärzte gesamt: 46,2 % Frauen und 53,8 % Männer. (Stand 2010)

Karrieren von Medizinerinnen und Medizinern im Studium und in der Städtisches Klinikum München GmbH: 2008 - 2010



Nr. 1 = Studierende der Humanmedizin (bundesweit)

Nr. 2 = Studienabschlüsse (bundesweit)

Nr. 3 = Promotionen (bundesweit)

Nr. 4 = Ärztinnen und Ärzte ohne Weiterbildung in der StKM

Nr. 5 = Ärztinnen und Ärzte mit Weiterbildung in der StKM

Nr. 6 = Oberärztin/-arzt StKM

Nr. 7 = Habilitationen (bundesweit)

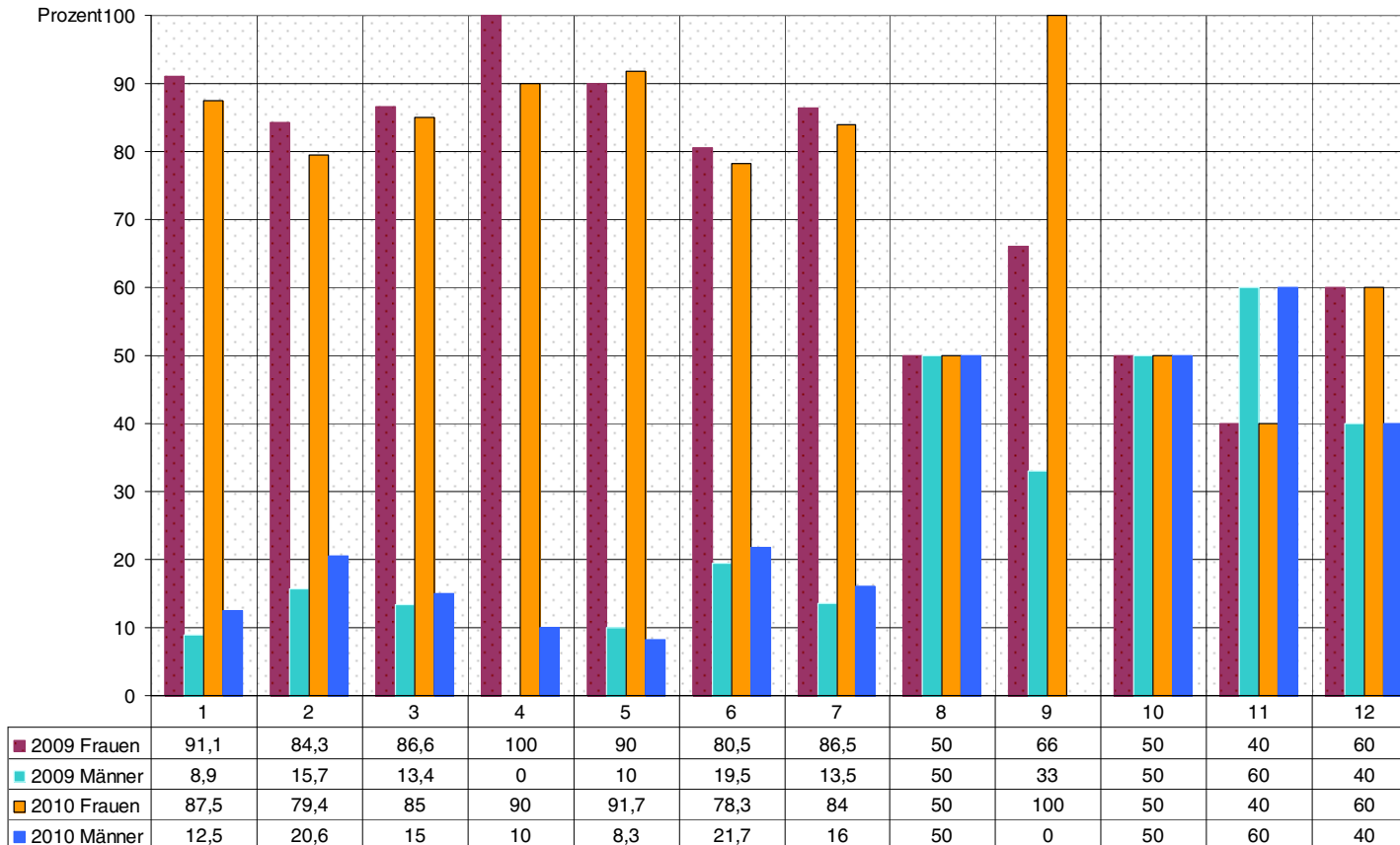
Nr. 8 = Leitender Oberärztin/-arzt StKM

Nr. 9 = Chefärztin/-arzt StKM

2.3 Verteilung der Geschlechter in der Pflege

Pflege gesamt: 84,5 % Frauen und 15,5% Männer. (Stand 2010)

Weibliche und männliche Pflegende nach Hierarchiestufe – StKM 2009 - 2010



Nr. 1 = Schülerinnen und Schüler der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Krankenpflegehilfe

Nr. 2 = Gesundheits- und KrankenpflegehelferInnen und Stationsassistent, ArzthelferInnen

Nr. 3 = (Kinder-) Gesundheits- und KrankenpflegerInnen, AltenpflegerInnen und Hebammen

Nr. 4 = Casemanagement

Nr. 5 = Stellvertretende Stationsleitungen

Nr. 6 = Stationsleitungen

Nr. 7 = Bereichs- bzw. Pflegedienstleitung

Nr. 8 = Servicemanagement (sog. Matrixstelle)

Nr. 9 = Prozessmanagement (sog. Matrixstelle)

Nr. 10 = Belegungsmanagement (sog. Matrixstelle)

Nr. 11 = Personalkoordination (sog. Matrixstelle)

Nr. 12 = Leitung Pflege- und Servicemanagement (Pflegedirektion)

2.4 Ergebnis Gender im Personalwesen

In Bezug auf der Merkmal Geschlecht kann festgestellt werden:

- in Kliniken und Krankenhäusern arbeiten mit ca. **70 Prozent** traditionell wesentlich mehr Frauen als Männer.
- In den **Führungspositionen sind Frauen mit unter 40 Prozent** unterrepräsentiert.
- Mit **steigender Hierarchieebene steigt der Anteil der Männern** überproportional.

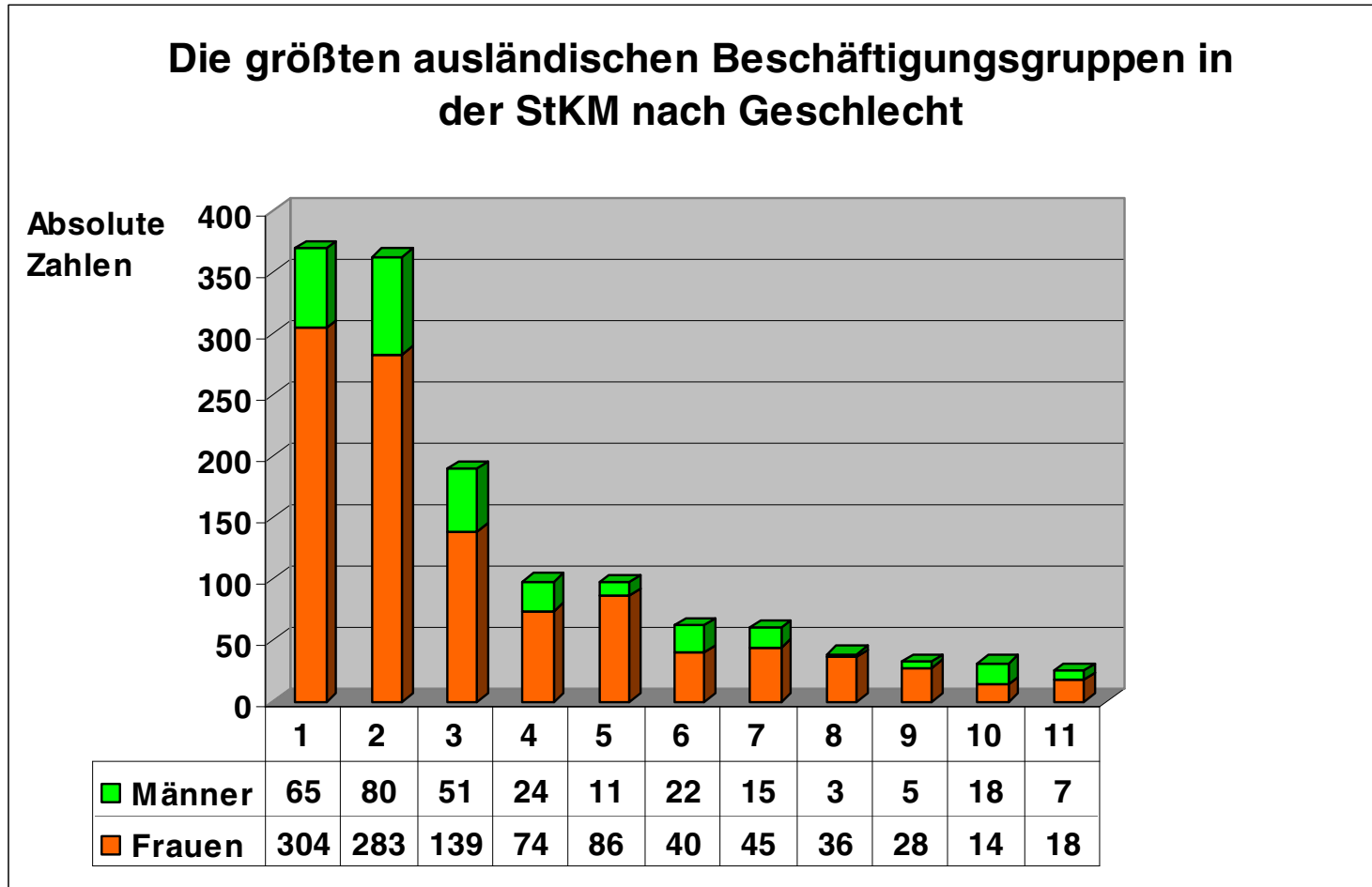
Das bedeutet, dass

- davon auszugehen ist, dass auch in Krankenhäusern noch **weitgehend traditionelle Strukturen** existieren und,
 - dass der **Einfluss von Frauen** auf strategisch bedeutsame Entscheidungen für das jeweilige Krankenhaus **vergleichsweise gering** ist.
- ▶ Da Krankenhäuser einen wesentlichen Bereich der Gesundheitsversorgung der Bevölkerung ausmachen, kann von diesen Ergebnissen die Vermutung abgeleitet werden, dass der Einfluss von Frauen auf gesundheitspolitische und -strategische Entscheidungen der heutigen und zukünftigen Gesundheitsversorgung noch gering ist.

3. Diversity im Personalwesen

3.1 Verteilung der Nationalitäten unter den Beschäftigten

In der Gesamtbelegschaft gibt es **83% deutsche und 17% nicht-deutsche MitarbeiterInnen**. Insgesamt arbeiten Beschäftigte aus ca. 75 Nationen in der StKM.

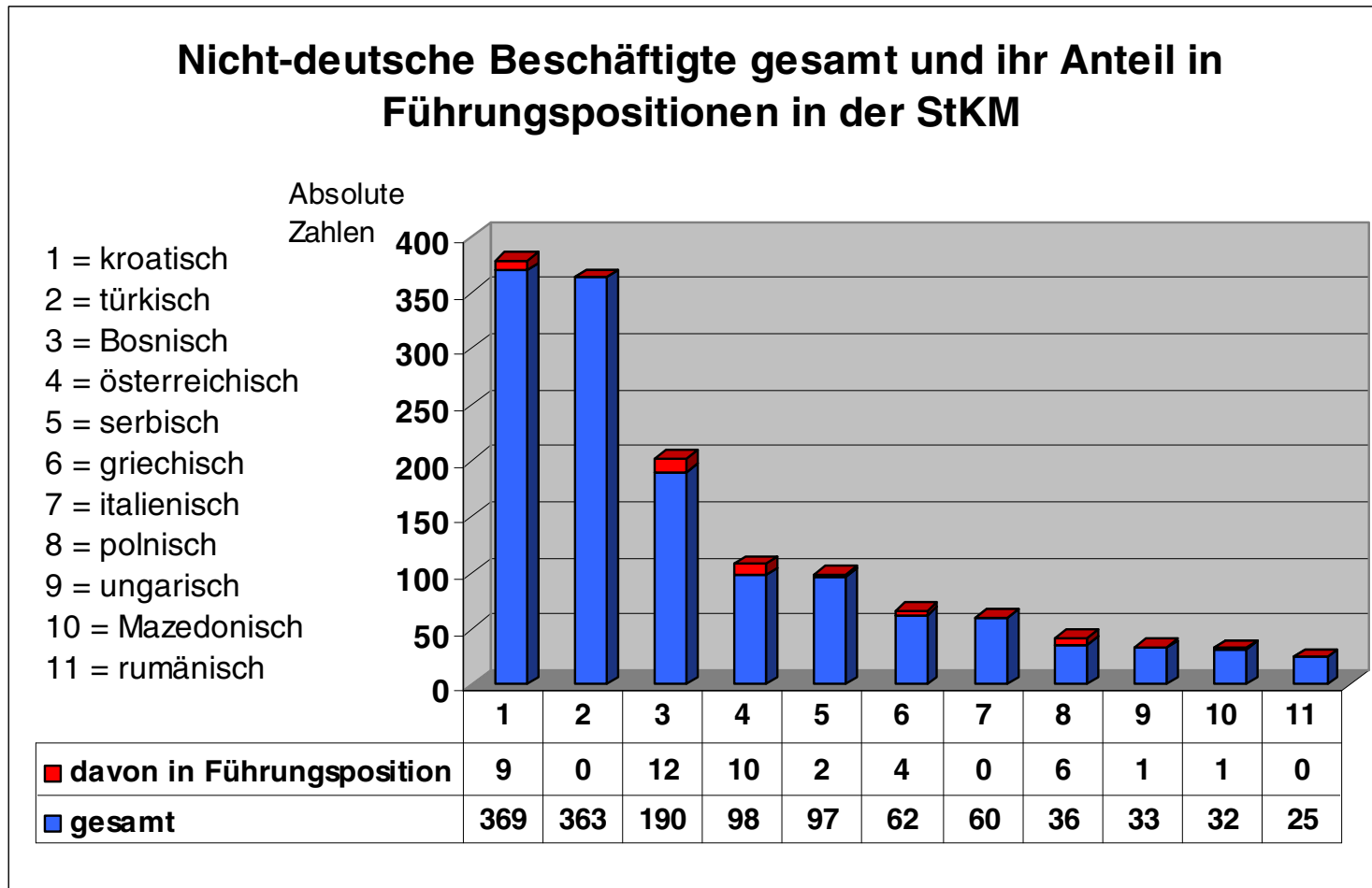


- 1 = kroatisch
- 2 = türkisch
- 3 = bosnisch
- 4 = österreichisch
- 5 = serbisch
- 6 = griechisch
- 7 = italienisch
- 8 = polnisch
- 9 = ungarisch
- 10 = mazedonisch
- 11 = rumänisch

(Stand 2010)

3.2 Verteilung der Nationalitäten in Führungspositionen

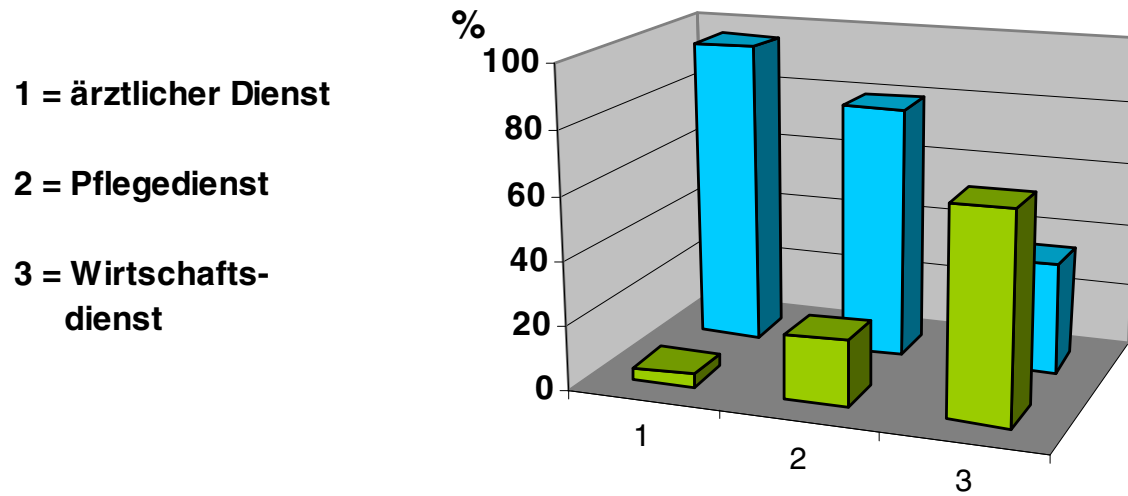
Unter den **deutschen MitarbeiterInnen** sind insgesamt **8,8%** Personen in einer Führungsposition, unter den **nicht-deutschen MitarbeiterInnen** sind es lediglich **3,3%**.



(Stand 2010)

3.3 Anteil nicht-deutscher MitarbeiterInnen nach Bereichen

Deutsche und ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Arbeitsbereichen in der StKM

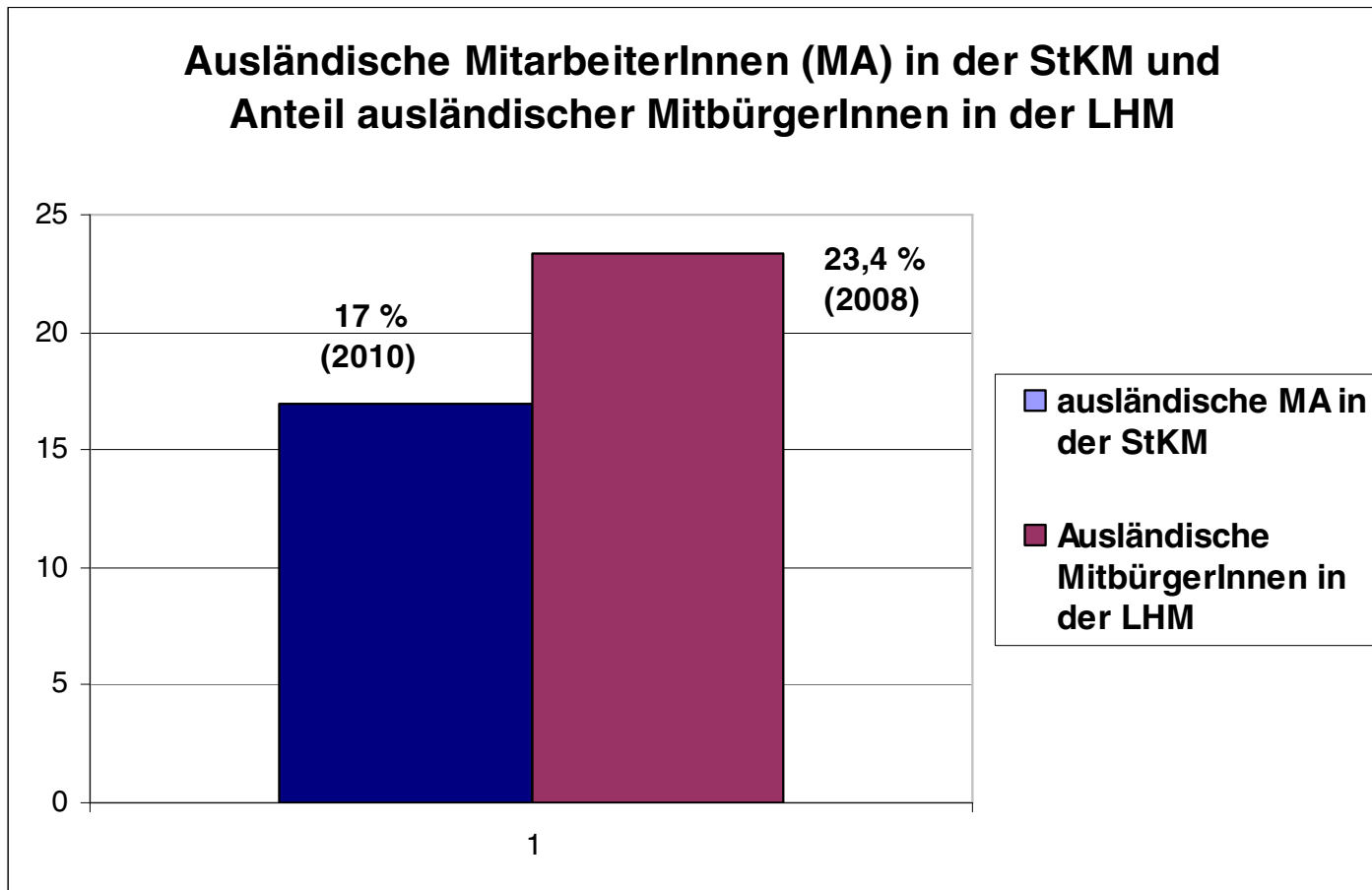


	1	2	3
■ Nicht-deutsche Nationalität	3,9	20,4	65,3
■ Deutsche Nationalität	96,1	79,6	34,7

(Stand 2010)

3.4 Verteilung nach Nationalitäten in der StKM und in München

Die größte nicht-deutsche Gruppe in der Landeshauptstadt München sind mit 40,1% türkische MitbürgerInnen, gefolgt von kroatischen mit 23,7%, italienischen mit 21% und österreichischen mit 20,8%.



3.5 Ergebnis Diversity im Personalwesen

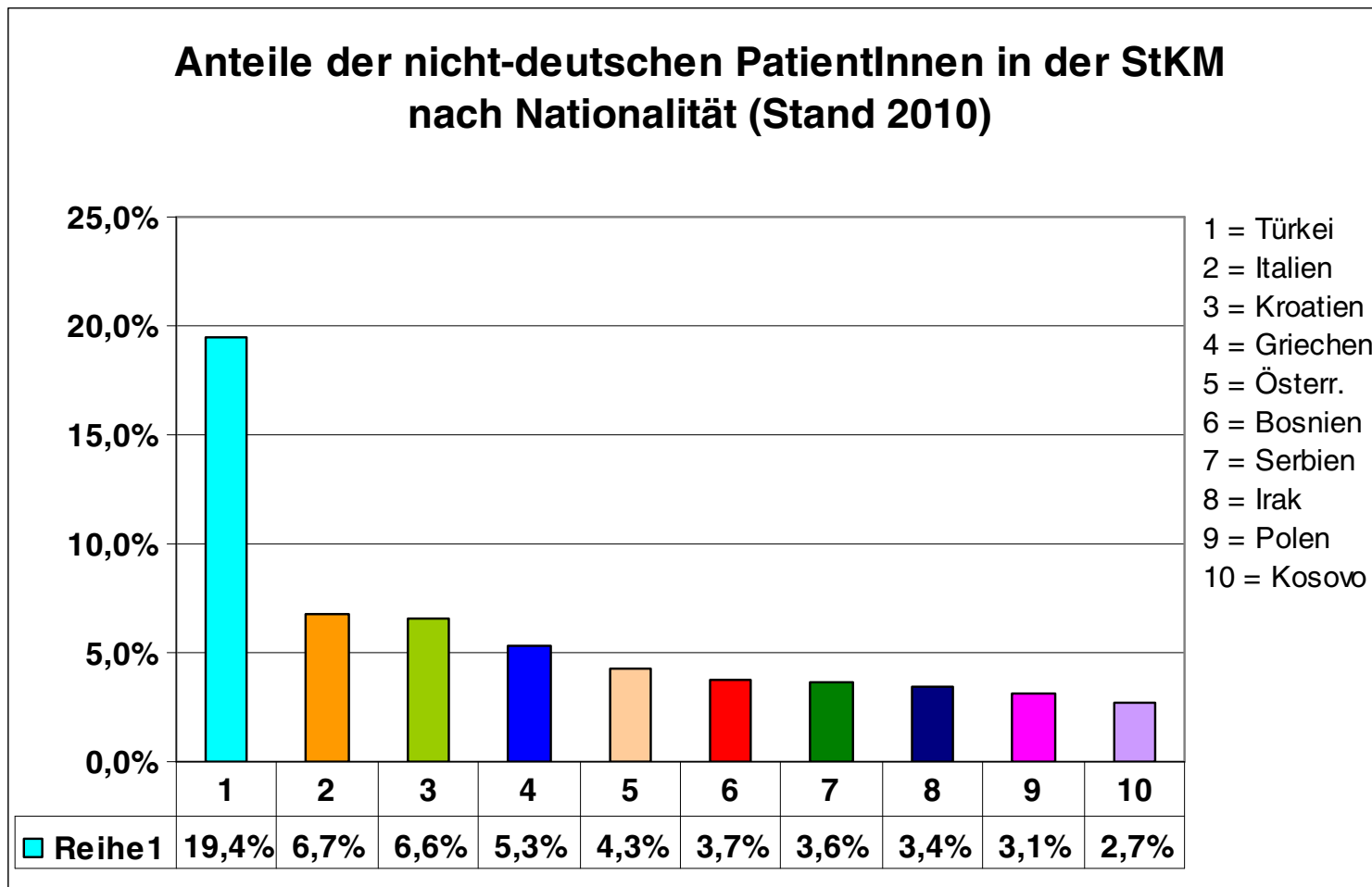
In Bezug auf das Merkmal nationale Herkunft kann festgestellt werden:

- die Mehrzahl der ausländischen Beschäftigten arbeiten in den an- und ungelernten Tätigkeiten mit niedrigen Einkommen.
 - der Anteil der Frauen unter den ausländischen Beschäftigten entspricht in etwa dem in der deutschen Belegschaft. Allerdings gibt es je nach Herkunft durchaus eine unterschiedliche Verteilung der Geschlechter.
 - Der Anteil der Personen in Führungspositionen ist in der Gruppe der nicht-deutschen Beschäftigten wesentlich niedriger als in der Gruppe der deutschen Beschäftigten.
 - Der Anteil der in der StKM beschäftigten nicht-deutschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt unter dem Durchschnitt der ausländischen Bevölkerung in München, spiegelt also nicht die Zusammensetzung der Stadtbevölkerung wider, die die Haupt“kundinnen und -kunden“ der städtischen Kliniken sind.
- In Bezug auf das Merkmal ethnische Herkunft, oder in diesem Fall genauer: Nationalität, ist davon auszugehen, dass es bisher nicht durchgängig gelingt, die in der Stadtbevölkerung vertretenen Gruppen entsprechend ihren Anteilen in der StKM zu beschäftigen und in Entscheidungsstrukturen einzubeziehen.

4. Gender und Diversity bei den Patientinnen und Patienten

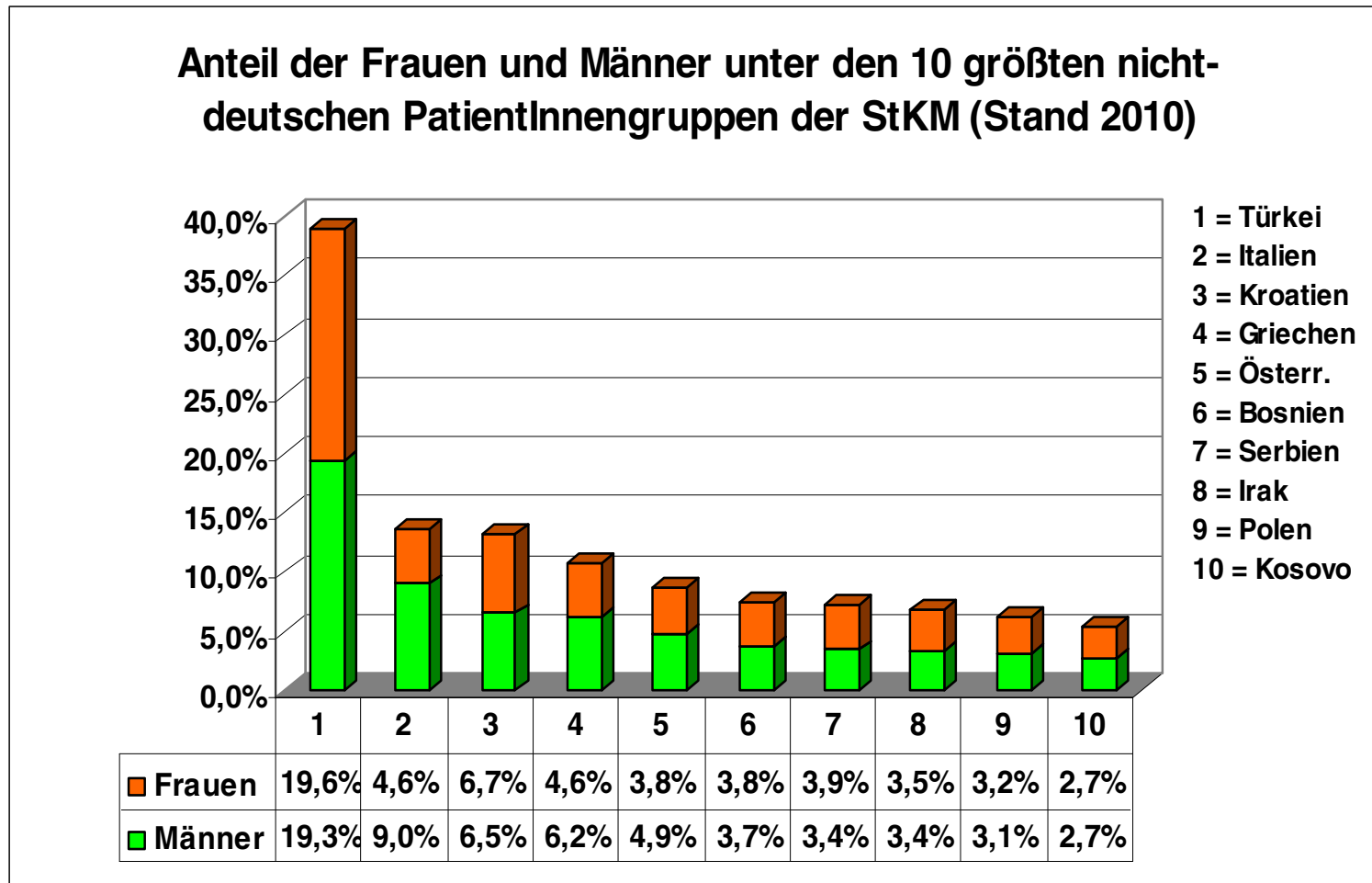
4.1 Verteilung nach Nationalität

Insgesamt sind ca. **12% aller Patientinnen und Patienten** der StKM nicht deutsch. Die 10 größten Gruppen sind:



4.2 Verteilung nach Nationalitäten und Geschlecht

Insgesamt sind 49,0% der Patientinnen und Patienten männlich, 51,0% weiblich.



4.4 Ergebnis Gender und Diversity bei den PatientInnen

In Bezug auf das **Merkmal ethnische Herkunft bzw. Nationalität bei den Patientinnen und Patienten** kann festgestellt werden:

- während **23% der Stadtbevölkerung** nicht-deutscher Nationalität sind, sind es unter den **Beschäftigten der StKM nur 17%**. Im Vergleich dazu ist ein Anteil von **12% nicht-deutscher Patientinnen und Patienten** vergleichsweise niedrig; allerdings mit über die Jahre steigender Tendenz.
- dennoch stellen sie eine ökonomisch durchaus relevante Gruppe dar.
- die Verteilung zwischen den Nationalitäten unter den Patientinnen und Patienten ist anders als die Verteilung der Nationalitäten unter den Mitarbeitenden der StKM.
- die Verteilung von Frauen und Männern unter den Patientinnen und Patienten ist im wesentlichen hälftig mit wenigen Auffälligkeiten.

5. Zusammenfassung: Gender und Diversity als Qualitätsmerkmal im Personalwesen

Eine gute medizinische und pflegerische Versorgung ist nur in Interaktion zwischen Patientinnen und Patienten und den Mitarbeitenden der Kliniken möglich. Aus den hier dargestellten Ergebnissen, lassen sich folgende Handlungsfelder für das Gender- und Diversitymanagement in Krankenhäusern ableiten:

- paritätische Beteiligung von Frauen und Männern in Führungspositionen, um bei strategischen Entscheidungen die Belange von Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigt zu wissen.
- gezielte Anwerbung von mehr Männern für die Pflege, um gleichgeschlechtliche Pflegeangebote für die Patientinnen und Patienten zu erhöhen.
- gezielte Suche und Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Herkunftsethnien unserer „Hauptkundschaft“, um die Kommunikationsmöglichkeiten zwischen Patientinnen/Patienten und dem Klinikpersonal zu optimieren.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass sich aus den Themen Gender und Diversity im Personalwesen besondere Herausforderungen ergeben, deren Berücksichtigung Teil des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sein muss. Erforderlich dafür ist die Ausrichtung des gesamten Managementsystems auf Qualität.

6. Kontaktdaten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Für weitere Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung!

Dr. Andrea Rothe

Stabsstelle Betriebliche Gleichbehandlung

Städtisches Klinikum München GmbH

Fritz-Erler-Str. 30

81737 München

Tel: 089 - 452279 - 216

andrea.rothe@klinikum-muenchen.de