

Zukunftsfähigkeit und Innovationskraft unseres Gesundheitssystems stärken durch paritätische Besetzung in Spitzen- und Fachpositionen

Um den Herausforderungen des immer komplexer und dynamischer werdenden Gesundheitswesens gerecht zu werden, müssen die Perspektiven der unterschiedlichen Akteure wahrgenommen und berücksichtigt werden. Eine paritätische Besetzung von Führungs- und Fachpositionen im Gesundheitswesen ist dafür eine Grundvoraussetzung. Vielfalt auch in der Entscheidungsfindung und -umsetzung hat weitreichende Auswirkungen auf die Qualität der Patientenversorgung, die Arbeitskultur und die Innovationskraft des Gesundheitssystems.

Berücksichtigung verschiedener Perspektiven - Wertschätzende Kommunikation:

Die Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven führt zu einem besseren Verständnis der Bedürfnisse aller Beteiligten. Reformen im Gesundheitswesen müssen auf diesem Verständnis basieren. Organisationen, in denen Frauen paritätisch vertreten sind, zeichnen sich häufig durch eine transparentere und respektvollere Kommunikation aus. Das Einbringen unterschiedlicher Perspektiven wird dadurch ermöglicht.

Agilität und Veränderungsfähigkeit - durch Transparente Entscheidungsprozesse:

Um schnell auf Krisen im Gesundheitssystem reagieren zu können, sind transparente und klare Entscheidungsstrukturen notwendig. So können kreative Ideen schnell umgesetzt und Probleme effektiv gelöst werden. Eine paritätische Besetzung der Führungsebenen fördert solche transparenten Entscheidungsprozesse.

Unterschiedliche Erfahrungen in Führungsebenen – Objektive Personalentscheidungen:

Im Gesundheitswesen wirken sich unterschiedliche Erfahrungen und Sichtweisen direkt auf die Patientenversorgung aus. Vielfalt in den Führungsebenen ermöglicht es, unterschiedliche Sichtweisen und Erfahrungen in die Prozesse einzubringen. Objektive Personalentscheidungen sind somit entscheidend für die Ergebnisse unserer Gesundheitsversorgung

Fachkräfte finden und binden – Flexibilität in den Arbeitsstrukturen:

Moderne Arbeitsstrukturen, die familiäre Verpflichtungen berücksichtigen, sind entscheidend, um Spitzenkräfte, insbesondere Frauen, zu gewinnen und zu halten. Flexible Arbeitszeiten und mobile Optionen fördern die Work-Life-Balance und tragen zur Mitarbeiterbindung bei. Der akute Fachkräftemangel im Gesundheitswesen kann so gemildert werden.

Innovationsgeist fördern – Gleichberechtigung und Diversität:

Um unser Gesundheitssystem zu verbessern, brauchen wir unser ganzes Potenzial an Innovationsgeist und Wettbewerbsfähigkeit. Um mit unterschiedlichen Perspektiven neue Lösungen zu finden, benötigen wir diverse und paritätisch besetzte Teams und Entscheidungsgremien. Mentoring-Programme und die Förderung von Frauen in Führungspositionen unterstützen die nächste Generation von Führungskräften. Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit und ein Ende der Altersdiskriminierung von Frauen sind unabdingbar.

Eigenverantwortung und Krisenbewältigung - durch Wohlwollende Zusammenarbeit:

Innovative Lösungen im Gesundheitswesen und in der Patientenversorgung entstehen, wenn

Ideen und Vorschläge aller Mitarbeitenden gehört und ernst genommen werden. Eine positive und vertrauensvolle Teamkultur fördert Teamgeist und Eigenverantwortung.

Engagement und gesunden Arbeitskultur – durch Offene Führung:

Eine Führungskultur, die auf Augenhöhe kommuniziert und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ernst nimmt, steigert das Engagement und fördert eine gesunde Arbeitskultur. Führungskräfte sind dabei Unterstützende, die den Rahmen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit schaffen.

Soziale Verantwortung übernehmen - durch Werteorientierte Unternehmenskultur:

Unternehmen im Gesundheitswesen müssen sich klaren Werten jenseits ökonomischer Zwänge verpflichten. Eine starke Werteorientierung fördert patientenzentrierte Ansätze und ermutigt die Mitarbeitenden, soziale Verantwortung für unser Gesundheitssystem zu übernehmen.

Die paritätische Besetzung von Spitzen- und Fachpositionen im Gesundheitsbereich ist weit mehr als ein politisches oder gesellschaftliches Ziel. Sie ist eine Notwendigkeit, die wesentlich zur Verbesserung der Patientenversorgung, der Arbeitskultur und der Innovationsfähigkeit im Gesundheitswesen beiträgt. Durch ein engagiertes Bekenntnis zur Gleichstellung können wir die Herausforderungen der Zukunft meistern und eine Gesundheitsversorgung schaffen, die allen gerecht wird.

- Langfassung -

Zukunftsfähigkeit und Innovationskraft unseres Gesundheitssystems stärken durch paritätische Besetzung in Spitzen- und Fachpositionen

Um den Herausforderungen unseres immer komplexer und dynamischer werdenden Gesundheitssystems gerecht zu werden, müssen die Perspektiven der unterschiedlichsten Akteure wahrgenommen und berücksichtigt werden. Das Gesundheitswesen muss die Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegeln. Um diese Vielfalt auch in der Entscheidungsfindung und -umsetzung zu gewährleisten, ist die paritätische Besetzung von Führungs- und Fachpositionen im Gesundheitswesen eine grundlegende Notwendigkeit. Sie ist nicht nur für einzelne Unternehmen, sondern auch für unser Gesundheitssystem und unsere Gesellschaft insgesamt von entscheidender Bedeutung. Die paritätische Besetzung von Führungs- und Fachpositionen hat weitreichende Auswirkungen auf die Qualität der Patientenversorgung, die Arbeitskultur und die Innovationsfähigkeit des Gesundheitswesens.

1. Berücksichtigung verschiedener Perspektiven - durch Wertschätzende Kommunikation:

Die Einbeziehung verschiedener Perspektiven führt zu einem besseren Verständnis der Bedürfnisse aller Beteiligten. Entscheidungen können nachhaltiger getroffen werden. Reformen im Gesundheitswesen - im Großen wie im Kleinen - müssen auf diesem Verständnis basieren. Eine wertschätzende und offene Kommunikation ist eine unabdingbare Grundlage für das Einbringen und Berücksichtigen unterschiedlicher Perspektiven. Organisationen, in denen Frauen paritätisch vertreten sind, zeichnen sich häufig durch eine transparentere und respektvollere Kommunikation aus.

2. Agilität und Veränderungsfähigkeit - durch Transparente Entscheidungsprozesse:

Agilität und hohe Wandlungsfähigkeit erfordern transparente Entscheidungsprozesse. Um schnell auf Krisen im Gesundheitssystem reagieren zu können, braucht es transparente und klare Entscheidungsstrukturen. So können kreative Ideen schnell umgesetzt und Probleme effektiv gelöst werden. Eine paritätische Besetzung der Führungsebenen fördert solche transparenten Entscheidungsprozesse, die im Interesse des gesamten Unternehmens und seiner Mitarbeitenden getroffen werden. Sie führt zu mehr Agilität.

3. Unterschiedliche Erfahrungen in den Führungsebenen – durch Objektive Personalentscheidungen:

Unterschiedliche Erfahrungen und Sichtweisen haben einen direkten Einfluss auf die Patientenversorgung im Gesundheitswesen. Diversität in der Führung ermöglicht es, unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen in die Prozesse einzubringen. Eine faire und transparente Auswahl von Mitarbeitenden und Führungskräften trägt entscheidend dazu bei, mehr Vielfalt zu fördern. Eine faire und transparente Auswahl von Mitarbeitenden ist somit entscheidend für den Erfolg einer Organisation und auch für die Ergebnisse unserer Gesundheitsversorgung.

Darüber hinaus führen objektive Personalentscheidungen zu einer "Bestenauswahl" und damit zu einer besseren Ausschöpfung von Potenzialen, was letztlich die Effizienz und den Erfolg des Gesundheitssystems steigert. Sie erhöht die Treffsicherheit bei Stellenbesetzungen und

verspricht langfristigen Erfolg. Die Ansprache in den Ausschreibungen sollte geschlechtergerecht formuliert werden, um mehr Frauen zur Bewerbung zu ermutigen.

4. Fachkräfte finden und binden – durch Flexibilität in den Arbeitsstrukturen:

Moderne Arbeitsstrukturen, die mit familiären Verpflichtungen vereinbar sind, sind entscheidend, um Spitzenkräfte, insbesondere Frauen, zu gewinnen und zu halten. Flexible Arbeitszeiten, Jobsharing und mobile Arbeitsmöglichkeiten fördern die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Diese Flexibilität in den Lebensphasen fördert nicht nur die Zufriedenheit, sondern bindet auch die talentiertesten Fachkräfte langfristig an das Unternehmen. Das sorgt für Stabilität und Kontinuität in der Belegschaftsstruktur. Der akute Fachkräftemangel im Gesundheitswesen, insbesondere bei Ärzten, Pflegekräften und Therapeuten, kann so zwar nicht behoben, aber möglicherweise abgemildert werden.

5. Innovationsgeist fördern – durch Gleichberechtigung und Diversität:

Um unser Gesundheitssystem mutig und innovativ zu verbessern, müssen wir unser gesamtes Innovations- und Wettbewerbspotenzial ausschöpfen. Um Innovation und Wettbewerb aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten, brauchen wir vielfältige und paritätisch besetzte Teams und Entscheidungsgremien. Unternehmen, die sich aktiv für Gleichstellung und Vielfalt einsetzen, zeigen, dass sie bereit sind, sich den Herausforderungen des Reformdrucks und des Fachkräftemangels zu stellen. Die gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen und die Einrichtung von Mentoring-Programmen sind entscheidend, um die nächste Generation von Führungskräften im Gesundheitswesen zu unterstützen. Vielfalt führt zu besseren Geschäfts- und Umsetzungsergebnissen.

Gleichberechtigung gilt auch für die Bezahlung: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit und die Beendigung der Altersdiskriminierung von Frauen sind unerlässlich, um die Chancengleichheit zu fördern.

6. Eigenverantwortung und Krisenbewältigung - durch Wohlwollende Zusammenarbeit:

Innovative Lösungen im Gesundheitswesen und in der Patientenversorgung entstehen, wenn die Ideen und Vorschläge aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört und ernst genommen werden. Eine positive Teamkultur, die auf Vertrauen und gegenseitiger Unterstützung basiert, fördert Teamgeist und Eigenverantwortung, führt zu besserer Zusammenarbeit und weniger Mikromanagement. Eine offene Fehlerkultur fördert Lernen und Weiterentwicklung, führt zu innovativen Lösungen im Gesundheitswesen und zu einem besseren Krisenmanagement auch im Gesundheitswesen.

7. Engagement und gesunden Arbeitskultur – durch Offene Führung:

Effizienzsteigerungen in unserem Gesundheitssystem werden auch durch eine Führungskultur erreicht, die auf Augenhöhe kommuniziert und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ernst nimmt. Eine solche Führungskultur fördert das Engagement und trägt zu einer gesunden Arbeitskultur bei. Führungskräfte sollen nicht nur als Autoritäten wahrgenommen werden, sondern als Unterstützer, die den Rahmen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit schaffen.

8. Soziale Verantwortung übernehmen - durch Werteorientierte Unternehmenskultur:

Unternehmen im Gesundheitswesen müssen sich klaren Werten jenseits ökonomischer Zwänge verpflichten. Eine starke Werteorientierung, die soziale Verantwortung und Umweltbewusstsein einschließt, stärkt die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen und fördert den

Zusammenhalt im Team. Sie ermutigt die Mitarbeitenden, soziale Verantwortung für unser Gesundheitssystem zu übernehmen und patientenzentrierte Ansätze zu reflektieren und zu fördern.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die paritätische Besetzung von Spitzen- und Fachpositionen im Gesundheitswesen weit mehr ist als ein politisches oder gesellschaftliches Ziel. Sie ist eine Notwendigkeit, die wesentlich zur Verbesserung der Patientenversorgung, der Arbeitskultur und der Innovationsfähigkeit von Organisationen beiträgt. Indem wir sicherstellen, dass unterschiedliche Stimmen und Erfahrungen Gehör finden, können wir eine patientenzentrierte Versorgung fördern, die den Bedürfnissen einer vielfältigen Bevölkerung gerecht wird. Nur durch ein starkes Bekenntnis für Chancengleichheit können wir die Herausforderungen der Zukunft erfolgreich meistern und eine Gesundheitsversorgung schaffen, die allen gerecht wird.