

# Health&Care Management

Besuchen Sie uns  
im Web und auf  
den Social-Media-  
Kanälen!



[www.hcm-magazin.de](http://www.hcm-magazin.de)



[www.hcm-magazin.de/newsletter](http://www.hcm-magazin.de/newsletter)



Xing  
Health&Care Management



Facebook  
Health&Care Management



Twitter  
hcm-magazin



Instagram  
hcm\_magazin



LinkedIn  
Health&Care Management

## InPaK-KOLUMNE



### Diversität als Führungsaufgabe

Kliniken zeichnen sich als Organisation durch Diversität aus, um Patienten bestmöglich zu versorgen. Professionen aus verschiedenen Fachrichtungen, Berufskulturen- und -traditionen sowie Bildungsniveaus arbeiten zu diesem Zweck arbeitsteilig zusammen. Die steigende Signifikanz von Diversität ergibt sich durch gesellschaftliche Alterung und damit alternde Mitarbeiterstrukturen, im Abgleich mit steigendem Fachkräftebedarf und mit der Konsequenz internationaler Personalakquise für medizinische und pflegerische Berufe. So entsteht eine neue Vielfalt in der Personalstruktur, gekennzeichnet durch Multikulturalität und Internationalität sowie individuelle Aspekte, wie beispielsweise Generationszugehörigkeit, Geschlecht, Herkunft, Qualifikation, Kompetenz, Persönlichkeit, Lebensentwürfe und religiöse Überzeugung.

Es gilt, durch Toleranz, Offenheit und Respekt diese Diversität wertzuschätzen und in die Unternehmenskultur sowie in Behandlungsprozesse zu integrieren. Der Mehrwert und die Stärke mental integrierter Diversität zeigt sich in der vernetzten Kompetenz im Team sowie einem starken organisatorischen Zusammenhalt.

Mit Blick auf generationale Diversität arbeiten in Kliniken bis zu fünf unterschiedliche Mitarbeitergenerationen in multiprofessionellen Teams zusammen – mit unterschiedlichsten Interessen, Verpflichtungen, Berufs-, Lebenserfahrung und Perspektiven, als auch jeweils anders geartetem Purpose, also Sinnverständnis. Führung muss diese unterschiedlichen Bedürfnisse berücksichtigen, um Leistungsfähigkeit, Engagement und Wohlbefinden von Mitarbeitenden zu fördern. Es braucht eine Sensibilisierung Führender für Generationenvielfalt, welche sich u.a. durch Förderung aktiven Austauschs zwischen den Generationen ausdrückt und dazu beiträgt, Widersprüche auflösen.

Purpose als Zweck und Sinn dessen, was eine Organisation, was Menschen tun, erfährt aktuell enorme Aufmerksamkeit. Purposegeleitete Betriebe verknüpfen den organisationalen mit dem individuellen Sinn, um Mitarbeiterentfaltung zu ermöglichen. Sinnerfüllung inkludiert auch die Balance von Arbeits- und Privatleben sowie konstruktive Teamkulturen. Um ein solches Arbeitsumfeld zu schaffen, bedarf es führungsseitig emotionaler Intelligenz, also Empathie und Gespür im Beziehungsmanagement. Der wesentliche Erfolgsfaktor für Kliniken ist, die richtigen Fachkräfte zur richtigen Zeit, am richtigen Ort verfügbar zu haben. Kliniken sind gut beraten, Diversität zu managen, heute mehr denn je.

**Karin Burtscher**

Leiterin Personal, Klinikum Ingolstadt,

Mitglied Initiativkreis neue Personalarbeit in Krankenhäusern (InPaK), Kontakt: [karin.burtscher@klinikum-ingolstadt.de](mailto:karin.burtscher@klinikum-ingolstadt.de)