



**Dr. Andrea Rothe**

Städtisches Klinikum München GmbH:  
„Mehr Gleichstellung für Frauen und Männer im Krankenhaus ist uns wichtig, um uns auf dem hart umkämpften Markt um gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitswesen als Arbeitgeberin gut zu positionieren. Im Fokus stehen dabei die Pflege ebenso wie der ärztliche Dienst.“



**Susanne Klyk**

KRH Klinikum Region Hannover GmbH:  
„Die Medizin ist weiblich. Wir fördern die Potentiale von Frauen und bieten Ärztinnen Karrierechancen, damit sie sich für das Klinikum Region Hannover entscheiden.“



**Birgit Mangold**

Städtisches Klinikum Karlsruhe gGmbH:  
„Um angesichts der demografischen Entwicklung und der Veränderungen der Geschlechterrollen unseren Auftrag erfüllen zu können, sind die Erfordernisse der Beschäftigten mit den Anforderungen am Arbeitsplatz in Einklang zu bringen. Es ist uns wichtig, für die Beschäftigten geschlechtergerechte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten etablieren.“



**Dorothea Grabe**

Städtisches Klinikum Solingen gGmbH:  
„Wir wollen im Klinikum Solingen real die Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützen. Chancengleichheit, Frauenförderung in Führungspositionen, Führungskräfte- und Personalentwicklung, Arbeitszeitmodelle sollen keine ‚leeren Worthülsen‘ sein. Dieses Projekt bietet uns die Möglichkeit, Themen konzentriert und zielgerichtet aus der Theorie in die Praxis umzusetzen. Dadurch heben wir uns deutlich als attraktive Arbeitgeberin im Bergischen Städtedreieck und im Rheinland hervor.“



**Dr. Edzard Niemeyer**

QUBIC Beratergruppe GmbH, Hannover:  
„Wer angesichts des Fachkräftemangels als Arbeitgeber weitsichtig handeln will, muss den begehrten Arbeitskräften attraktive Arbeitsbedingungen bieten. Karrierechancen, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Wiedereinstieg, bedürfnisorientierte Arbeitszeiten sind beispielhafte Ansatzpunkte. Das ist Gleichstellungspolitik. Und darum führen wir dieses Projekt durch.“



Städtisches Klinikum München GmbH  
Dr. Andrea Rothe, Stabsstelle Betriebl. Gleichbehandlung  
Thalkirchner Straße 48, 80337 München  
Telefon 089 / 5147-6729  
andrea.rothe@klinikum-muenchen.de



KRH Klinikum Region Hannover GmbH  
Susanne Klyk, Gleichstellungsreferat  
Stadionbrücke 6, 30459 Hannover  
Telefon 0511 906-7558, susanne.klyk@krh.de



Städtisches Klinikum Karlsruhe gGmbH  
Birgit Mangold, Gleichstellungsbeauftragte  
Moltkestr. 90, 76133 Karlsruhe  
Telefon 0721 974-1085  
birgit.mangold@klinikum-karlsruhe.de



Städtisches Klinikum Solingen gGmbH  
Dorothea Grabe, Gleichstellungs- u. Familienbeauftragte  
Gotenstraße 1, 42653 Solingen  
Telefon 0212 547-2699, grabe@klinikumsolingen.de



**QUBIC Beratergruppe GmbH**

Martha-Wissmann-Platz 3  
30449 Hannover  
Telefon 0511 1699888-0  
info@qubic.de  
www.qubic.de

Das Projekt „Fachkräftesicherung durch Gleichstellungspolitik im Krankenhaus“ wird im Rahmen der Förderrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (Sozialpartnerrichtlinie) durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



**PROJEKT  
FACHKRÄFTESICHERUNG  
DURCH GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IM KRANKENHAUS**



# FACHKRÄFTESICHERUNG DURCH GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IM KRANKENHAUS – NACHHALTIGE VERANKERUNG GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTER ORGANISATIONS- UND PERSONALENTWICKLUNGS- STRUKTUREN IN KRANKENHÄUSERN

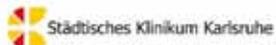
## PROJEKTZIELE

Mit diesem Projekt wollen wir dazu beitragen, die Fachkräfte in der Pflege und im ärztlichen Dienst an Kliniken zu sichern. Wir entwickeln dafür gleichstellungsorientierten Organisations- und Personalentwicklungsstrukturen und -strategien.

Wir wollen die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Kliniken insbesondere auch durch eine höhere Beteiligung von Frauen in ärztlichen Führungspositionen stärken.

Die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden und die Erwerbsbeteiligung von Frauen soll beispielsweise durch innovative Lebensphasen-orientierte Arbeitszeitmodelle erhöht werden.

Mit Hilfe dieses Projekts sollen auf diesen Wegen die Handlungskompetenzen von Führungskräften und Betriebsräten für Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Nichtdiskriminierung gestärkt werden.



## PROJEKTDESIGN

Um diese Ziele zu erreichen, nimmt sich das Projekt u.a. vor:

- Wir identifizieren Organisations- und Personalentwicklungsinstrumenten zur Förderung von Frauen.
- Wir konzipieren Mentoring-Programme für Ärztinnen, die eine Führungsposition anstreben und ergänzende Führungskräfte-Qualifikation erwerben wollen.
- Wir entwickeln und erproben neue gleichstellungsorientierte Ansätze zur Arbeitszeitgestaltung.
- Mit Hilfe eines gleichstellungsorientierten Trainings sensibilisieren wir Führungskräfte, um die Gender-Kompetenz zu stärken und die Fortbildungsbeteiligung zu erhöhen.
- Wir stärken die Handlungskompetenzen des Betriebsrates für seine gleichstellungsorientierte Arbeit.
- Wir setzen betriebliche Projekte zur Erreichung der Gleichstellungsziele um, beispielsweise durch den Transfer von Best-Practice in andere Kliniken.
- Wir erstellen eine Broschüre mit Best-Practice-Beispielen zur gleichstellungsorientierten Organisations- und Personalentwicklung und stellen so auch unsere Projektergebnisse anderen Interessierten zur Verfügung.
- Wir stärken das Netzwerk zwischen den beteiligten und weiteren Kliniken durch Veranstaltungen sowie Verbreitung von Best-Practice-Beispielen.

## ERHALT DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

Für Betriebe leistet Weiterbildung einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung und der Stärkung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trägt sie zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit bei. Gleichzeitig ist auch mit Blick auf die Fachkräftesicherung die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt insbesondere hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit, der Überwindung von gesellschaftlich relevanten Rollenstereotypen sowie der geschlechterspezifischen Entgeltunterschiede notwendig. (Ausschnitt aus der Förderrichtlinie)



## NUTZEN DES PROJEKTS

Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Projekt ergeben sich vielfältige Vorteile:

Zum einen wird die Qualität der Führungsarbeit in den Kliniken durch das Mentoringprogramm und die weiteren Qualifizierungsmaßnahmen spürbar verbessert. Durch Fortbildungsbeteiligung und angepasste Arbeitszeitmodelle wird darüber hinaus die Mitarbeiterinnenbindung erhöht. Wir erwarten, dass sich durch konkrete Umsetzungsprojekte die betrieblichen Organisations- und Personalentwicklungsstrukturen spürbar verbessern.

Die Projektziele sind durch die Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin für knapp drei Jahre personell abgesichert. So wird die Entwicklung gleichstellungsorientierter Organisations- und Personalentwicklungsstrukturen professionell gestützt.

