

Inhalt

Vorwort	V
Autorinnen	VII
1 Grundlagen der Diversität im Gesundheitswesen	1
1.1 Begriffsklärung: Diversität/Diversity	1
1.2 Diversitätsdimensionen und Diversity Rad.	4
1.3 Statistischer Überblick: Diversität im Gesundheitswesen	9
2 Chancen und Herausforderungen	11
2.1 Chancen durch erhöhte Diversität im Umgang mit Personal und Patient*innen	11
2.2 Herausforderungen bei der Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen	15
3 Die Rolle der Führungskräfte	19
3.1 Bedeutung der Führung bei der Förderung von Diversität	19
3.2 Führungsstile und deren Einfluss auf die Diversitätspolitik	22
3.3 Konkrete Aufgaben der PDLs im Rahmen der Diversitätsförderung.	26
4 Diversität und Feel Good Management	29
4.1 Verbindung zwischen Diversität und Feel Good Management ...	29
4.2 Auswirkungen auf Mitarbeiterbindung und Arbeitszufriedenheit ..	31
5 Berücksichtigung von Diversitätsdimensionen beim Personal	35
5.1 Wichtigkeit der Berücksichtigung verschiedener Diversitätsaspekte	35
5.2 Zusammenarbeit verschiedener Generationen	39
5.2.1 Übersicht der verschiedenen Generationen.	39
5.2.2 Einsatz von altersgemischten Teams	41

Inhalt

5.3	Männer in Pflegeberufen	46
5.3.1	Diskussion der Barrieren und Stereotypen.	46
5.3.2	Vorteile und positive Auswirkungen auf das Team und die Versorgung der Patient*innen	49
5.3.3	Karriereförderung und Role Models	51
5.4	Integration von ausländischen Pflegekräften	52
5.4.1	Rolle von Sprachbildung und kultureller Anpassung	52
5.4.2	Herausforderungen und Lösungsansätze bei der Integration.	54
5.5	Die Queer Community im Pflegepersonal	58
5.5.1	Queer – Begriffsklärung und Bedeutung	58
5.5.2	Spezifische Herausforderungen und Unterstützungsbedürfnisse	60
5.5.3	Strategien zur besseren Integration in Pflegeteams.	62
6	Berücksichtigung von Diversitätsdimensionen bei Patient*innen	69
6.1	Wichtigkeit der Berücksichtigung verschiedener Diversitätsaspekte	69
6.2	Ansätze für personalisierte Gesundheitsversorgung	72
7	Schulungs- und Bildungsmaßnahmen	79
7.1	Sensibilisierung von Personal und Patient*innen.	79
7.1.1	Sensibilisierung des Personals.	79
7.1.2	Sensibilisierung der Patient*innen.	82
7.2	Überblick über verschiedene Schulungsthemen	84
7.3	Methoden für Diversitätsschulungen	87
7.3.1	Planung der Diversitätsschulungen	87
7.3.2	Didaktische Umsetzung einzelner Schulungstermine	89
7.3.3	Nachhaltigkeit und kontinuierliche Verbesserung sichern	92
8	Strategien zur Förderung von Diversität	93
8.1	Strategische Ansätze	93
8.2	Strategischer Aufbau einer Diversity-Management-Strategie	98

8.3 Institutionelle Maßnahmen und personalpolitische
Strategien. 107

8.3.1 Institutionelle Maßnahmen. 108

8.3.2 Personalpolitische Maßnahmen 111

8.4 Technologische Hilfsmittel und Unterstützungssysteme 114

8.5 Maßnahmen zur Messung und Bewertung von
Diversitätserfolgen. 117

Abschlusswort121

Literatur.123

Glossar129