



Zusammen. Arbeit. Neu denken.

Personalmanagement im Gesundheitswesen

Navigieren durch herausfordernde Zeiten

Ergebnisse einer anonymen Umfrage von Führungskräften aus Einrichtungen des Gesundheitswesens in der Zeit vom 15.11. bis 20.12.2025

indialogia GmbH

Studie 2026

INHALTSVERZEICHNIS

Inhalt

1. Executive Summary.....	3
2. Zentrale Erkenntnisse der Studie.....	3
3. Hintergrund und Ziel der Befragung.....	4
4. Methodik der Befragung	4
5. Rahmenbedingungen der Personalarbeit.....	5
6. Personalwirtschaftliche Herausforderungen	5
7. Strategische Rolle des Personalmanagements	6
8. Organisation und Zuständigkeit der Personalarbeit.....	8
9. Leistungsbewertung des Personalmanagements	9
10. Kultur, Führung und Organisationsentwicklung.....	10
11. Unterstützungsbedarf und Zukunftsaussichten	12
12. Einordnung und Interpretation	14
13. Konsequenzen für Einrichtungen des Gesundheitswesens	15
14. Fazit	16

1. Executive Summary

In der vorliegenden Studie werden zentrale Herausforderungen und Entwicklungen im Personalmanagement von Einrichtungen des Gesundheitswesens untersucht. Grundlage der Studie ist eine Befragung von Führungskräften aus unterschiedlichen Funktionen.

Einrichtungen des Gesundheitswesens stehen derzeit unter erheblichem wirtschaftlichem Druck, sind vom Fachkräftemangel betroffen und sehen sich zugleich mit steigenden Anforderungen an die Digitalisierung konfrontiert.

Das Personalmanagement befindet sich somit in einem Spannungsfeld zwischen operativer Stabilisierung und strategischer Weiterentwicklung. Während von der Personalabteilung zunehmend erwartet wird, zur Organisationsentwicklung beizutragen, binden operative Aufgaben weiterhin einen Großteil der Kapazitäten.

Die Ergebnisse zeigen zudem deutliche Unterschiede zwischen Einrichtungen unterschiedlicher Größe: In größeren Organisationen ist das Personalmanagement häufiger in strategische Entscheidungsprozesse eingebunden.

In kleineren Einrichtungen verteilen sich die Aufgaben der Personalarbeit dagegen häufig auf mehrere Funktionen. Dies schafft zwar Nähe zum operativen Geschäft, führt jedoch teilweise zu einer stärkeren administrativen Belastung der Führungskräfte.

2. Zentrale Erkenntnisse der Studie

- Einrichtungen des Gesundheitswesens sehen sich gleichzeitig mit wirtschaftlichem Druck und Fachkräftemangel konfrontiert.
- Personalabteilungen sind in vielen Einrichtungen stark durch operative Aufgaben gebunden.
- Gleichzeitig wächst die Erwartung, dass die Personalabteilung stärker zur Organisationsentwicklung beiträgt.
- Der strategische Reifegrad des Personalmanagements unterscheidet sich deutlich nach Größe der Einrichtung.
- In kleineren Einrichtungen verteilen sich die Aufgaben der Personalarbeit häufig auf mehrere Funktionen – insbesondere auf die Pflegedirektion.
- Führung und Organisationskultur werden als zentrale Hebel für die erfolgreiche Gestaltung von Veränderungsprozessen gesehen.
- Die Digitalisierung von HR-Prozessen gilt als wichtiger Entwicklungsfaktor, wird jedoch unterschiedlich priorisiert.
- Die Weiterentwicklung des Personalmanagements wird zunehmend als Beitrag zur Zukunftsfähigkeit von Einrichtungen verstanden.

3. Hintergrund und Ziel der Befragung

Das Gesundheitswesen steht vor tiefgreifenden strukturellen Veränderungen. Steigender wirtschaftlicher Druck, Fachkräftemangel und demografische Entwicklungen stellen Einrichtungen vor erhebliche Herausforderungen.

Gleichzeitig verändert sich die Rolle des Personalmanagements. Neben administrativen Aufgaben gewinnen strategische Themen wie Organisationsentwicklung, Führung und Personalplanung zunehmend an Bedeutung.

Vor diesem Hintergrund wurde die vorliegende Befragung durchgeführt. Ziel war es, die aktuelle Situation des Personalmanagements zu analysieren und zentrale Handlungsfelder zu identifizieren.

Im Fokus der Untersuchung standen insbesondere folgende Fragestellungen:

- Welche unternehmerischen und personalwirtschaftlichen Herausforderungen prägen die Einrichtungen im Gesundheitswesen?
- Welche strategischen Handlungsfelder sind für das Personalmanagement besonders relevant?
- Wie ist die Personalarbeit organisatorisch in den Einrichtungen verankert?
- Welche Entwicklungsbedarfe bestehen für die zukünftige Rolle von HR?

4. Methodik der Befragung

Die Studie basiert auf einer standardisierten Online-Befragung von Führungskräften aus Einrichtungen des Gesundheitswesens.

Die Teilnehmenden stammen aus verschiedenen Organisationstypen, darunter Akutkrankenhäuser, Fachkliniken und Universitätskliniken. Dadurch werden die unterschiedlichen organisatorischen Rahmenbedingungen der Personalarbeit abgebildet.

Auch hinsichtlich der Funktionen der Teilnehmenden ergibt sich eine breite Perspektive. Neben dem Personalmanagement nahmen Mitglieder der Geschäftsführung, der ärztlichen Leitung, Chefärzte sowie der Pflegedirektion teil.

Arbeitnehmervertretungen wurden ebenfalls zur Teilnahme eingeladen, haben sich jedoch nicht beteiligt.

Die Befragung erfolgte anonym.

5. Rahmenbedingungen der Personalarbeit

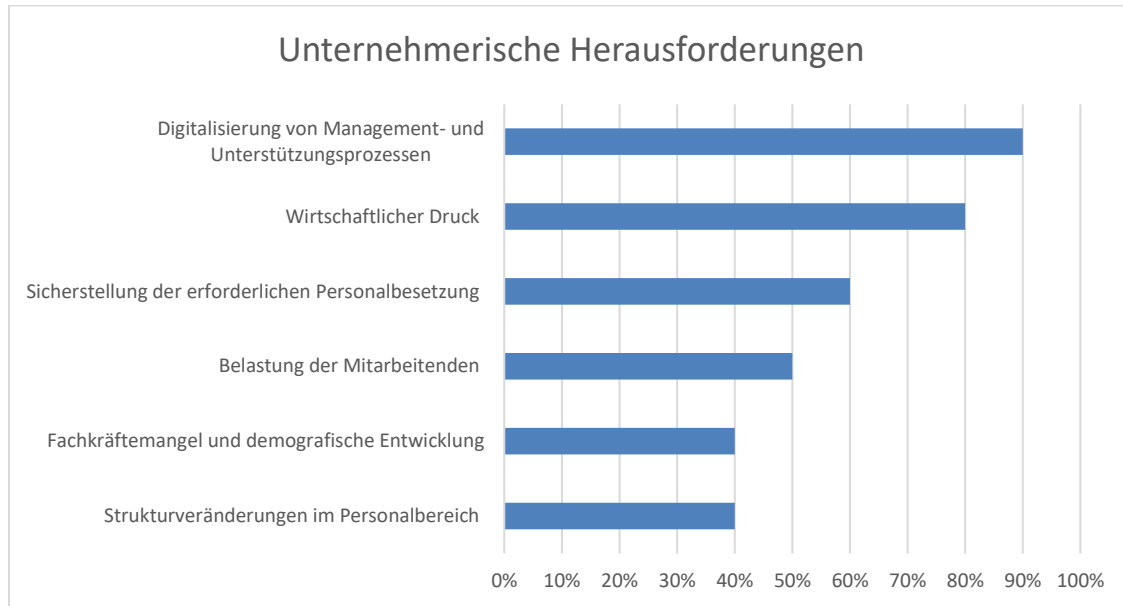


Abb. 1 Unternehmerische Herausforderungen

Einrichtungen des Gesundheitswesens stehen derzeit vor mehreren gleichzeitig wirkenden Herausforderungen.

Die Digitalisierung von Management- und Unterstützungsprozessen ist ein zentrales Handlungsfeld, das sowohl administrative Abläufe als auch datenbasierte Entscheidungsprozesse betrifft.

Ein weiterer Einflussfaktor ist der wirtschaftliche Druck. Steigende Kosten, regulatorische Anforderungen und strukturelle Veränderungen erhöhen den Handlungsdruck auf die Einrichtungen.

Der Fachkräftemangel bleibt ein wichtiger Treiber der Personalarbeit. Die Sicherstellung der Personalbesetzung - insbesondere im Pflege- und Funktionsdienst sowie im ärztlichen Bereich - ist für viele Einrichtungen eine erhebliche Herausforderung.

6. Personalwirtschaftliche Herausforderungen

Viele Einrichtungen berichten von zunehmenden Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen, insbesondere im Pflege- und Funktionsdienst sowie im ärztlichen Bereich. Gleichzeitig rücken Themen wie Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitsbelastung und die Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen stärker in den Fokus.

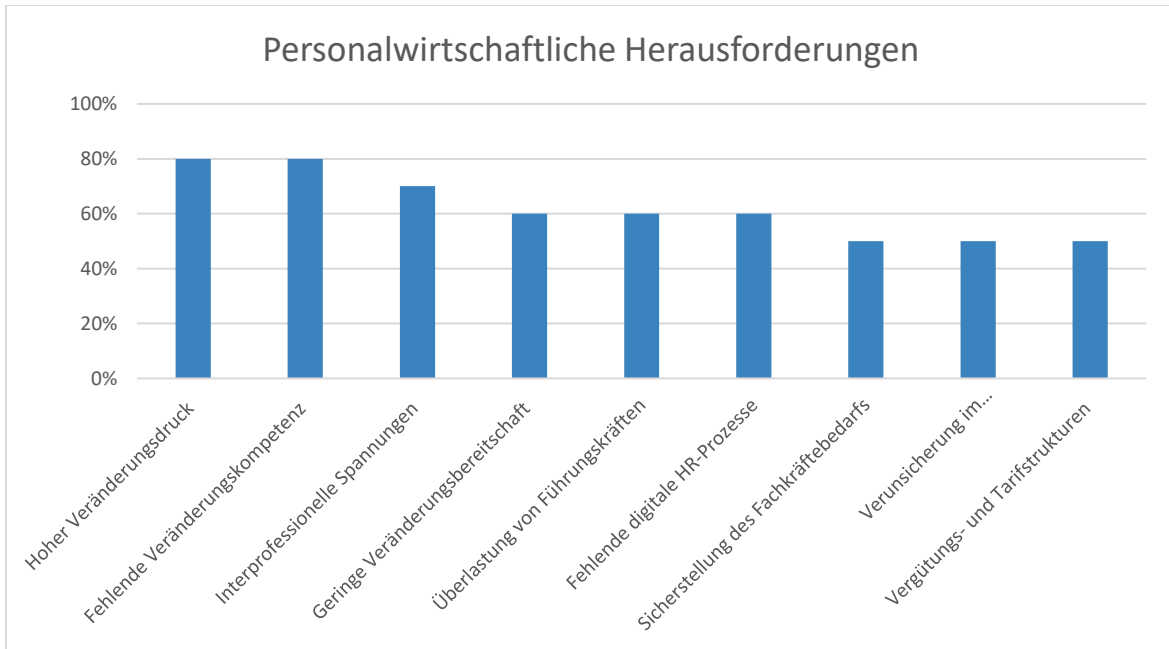


Abb. 2 Personalwirtschaftliche Herausforderungen

Neben der Sicherstellung des Fachkräftebedarfs gewinnen insbesondere die langfristige Bindung von Mitarbeitenden, Arbeitsbelastung sowie die Gestaltung von Veränderungsprozessen an Bedeutung.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Führungskräfte sich zunehmend in einem Spannungsfeld zwischen operativen Anforderungen und der Gestaltung von Veränderungsprozessen befinden.

7. Strategische Rolle des Personalmanagements



Abb. 3 Strategische HR-Handlungsfelder

Die Befragten sehen die strategische Personalplanung, die Fachkräftegewinnung und die Stärkung der Arbeitgeberattraktivität als zentrale Handlungsfelder des Personalmanagements.

Das Personalmanagement wird zunehmend als strategischer Gestaltungsbereich wahrgenommen.

Zentrale Handlungsfelder sind dabei die strategische Personal- und Nachfolgeplanung, die Fachkräftegewinnung und die Stärkung der Arbeitgeberattraktivität. Auch die Digitalisierung von HR-Prozessen einschließlich neuer Technologien wie KI-gestützter Anwendungen gewinnt zunehmend an Bedeutung.

Gleichzeitig zeigt sich, dass viele Personalabteilungen durch operative Anforderungen stark gebunden sind. Die Komplexität administrativer Prozesse und begrenzte personelle Ressourcen führen dazu, dass strategische Themen häufig nur eingeschränkt bearbeitet werden können.

Der strategische Reifegrad des Personalmanagements unterscheidet sich deutlich zwischen den Einrichtungen.

Rund 40 % der teilnehmenden Einrichtungen verfügen über eine Personalstrategie, darunter vor allem größere Einrichtungen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden.



Abb. 4 Personalstrategie

Während größere Einrichtungen häufiger über eine Personalstrategie verfügen, befindet sich strategische Personalarbeit in vielen Organisationen noch im Aufbau.

Die Wirksamkeit der Personalstrategien wird überwiegend als mittel bis wirksam eingeschätzt.

8. Organisation und Zuständigkeit der Personalarbeit

In größeren Organisationen ist das Personalmanagement häufiger als eigenständiger strategischer Bereich organisiert und stärker in Entscheidungsprozesse eingebunden.

50 % der Teilnehmenden geben an, dass die Personalabteilung sowohl für operative als auch für strategische Themen zuständig ist und aktiv an Transformationsprojekten sowie Restrukturierungen beteiligt ist.

Gleichzeitig zeigt sich, dass die strategische Einbindung des Personalmanagements unterschiedlich stark ausgeprägt ist:

- In rund 30 % der Einrichtungen ist die Personalabteilung aktiv in die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie eingebunden oder fungiert als HR-Business-Partner.
- In 20 % der Einrichtungen wird die Umsetzung von Restrukturierungen durch die Personalabteilung gesteuert.
- In jeweils etwa 10 % der Einrichtungen werden strategische HR-Themen durch die Unternehmensleitung oder dezentral durch Führungskräfte verantwortet – insbesondere durch die Pflegedirektion.

In kleineren Einrichtungen verteilen sich Aufgaben der Personalarbeit häufiger auf mehrere Funktionen innerhalb der Organisation. Neben der Personalabteilung übernehmen beispielsweise die Pflegedirektion oder die Geschäftsführung personalbezogene Aufgaben.

Vor allem in Einrichtungen mit weniger als 1.000 Mitarbeitenden ist die Schnittstelle zur Personalabteilung - insbesondere für den Pflege- und Funktionsdienst - traditionell stark in Richtung Pflegedirektion verlagert.

Diese organisatorische Verteilung der Personalarbeit kann einerseits die Nähe zu den operativen Bereichen stärken. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass Führungskräfte - insbesondere den Pflegedienst betreffend - verstärkt administrative Personalaufgaben übernehmen und dadurch weniger Kapazitäten für ihre eigentliche Führungsrolle in der fachlichen und prozessualen Weiterentwicklung der Versorgung haben.

Ein stark berufsgruppenspezifischer Ansatz kann die Entwicklung einer interprofessionellen Zusammenarbeit im Arbeitsalltag erschweren.

In Einrichtungen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden wird die Personaladministration in der Regel vollständig von der Personalabteilung übernommen. Ergänzend bestehen Schnittstellen zu Bereichen wie der Unternehmenskommunikation, insbesondere im Recruiting und Employer Branding.

Die organisatorische Einbindung des Personalmanagements unterscheidet sich demnach deutlich zwischen Einrichtungen unterschiedlicher Größe.

9. Leistungsbewertung des Personalmanagements

Die Bewertung der HR-Leistungsfelder zeigt ein differenziertes Bild.

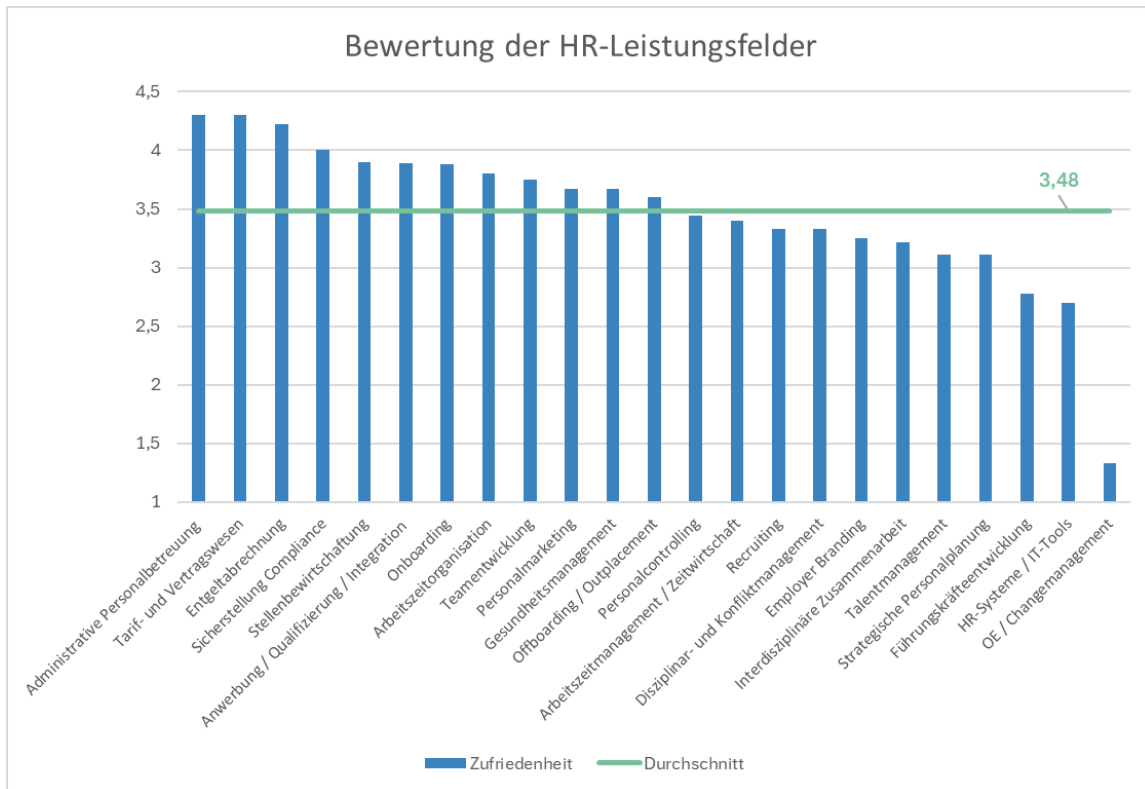


Abb. 5 Bewertung der HR-Leistungsfelder

Während administrative Aufgaben wie Personaladministration, Entgeltabrechnung oder Compliance überwiegend positiv bewertet werden, werden strategische Themen wie Organisationsentwicklung, Führungskräfteentwicklung oder HR-IT deutlich kritischer eingeschätzt.

Dies deutet darauf hin, dass strategische HR-Funktionen in vielen Einrichtungen noch im Aufbau sind und teilweise außerhalb der Personalabteilungen angesiedelt sind.

Die Bewertung der Personalarbeit unterscheidet sich zudem deutlich je nach Funktion der Teilnehmenden: Während Pflegedirektionen die Leistungen des Personalmanagements tendenziell positiver einschätzen, äußern insbesondere ärztliche Leitungen kritischere Bewertungen – vor allem in den Bereichen Recruiting, Führungskräfteentwicklung und strategische Personalplanung.

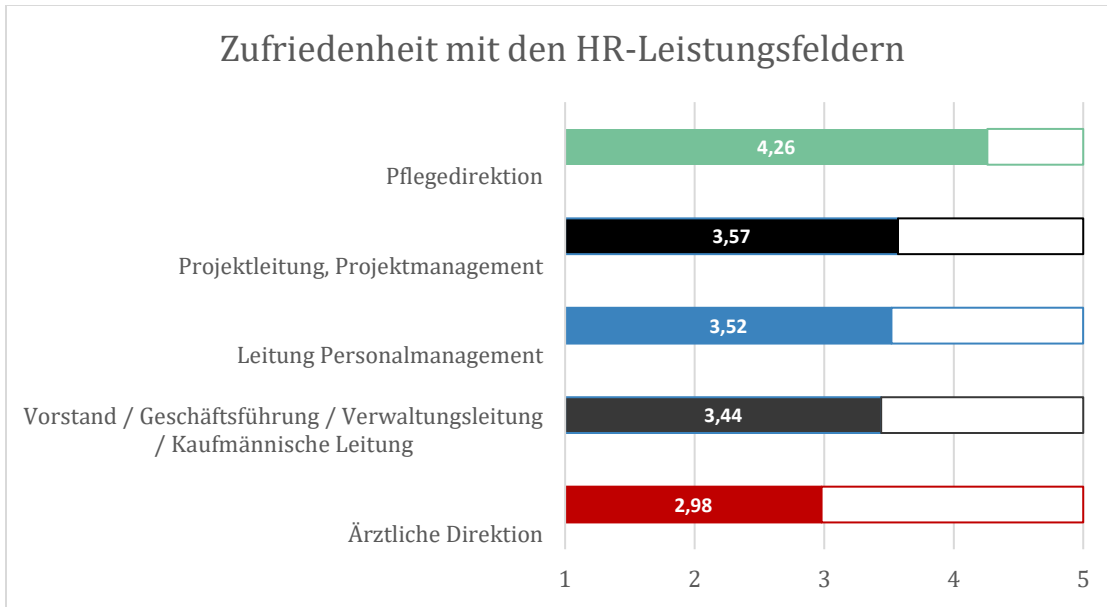


Abb. 6 Zufriedenheit der Teilnehmenden nach HR-Leistungsbereichen

Besonders kritisch werden die Bereiche Recruiting, HR-IT und Führungskräfteentwicklung bewertet. Administrative HR-Leistungen werden dagegen überwiegend positiv eingeschätzt.

10. Kultur, Führung und Organisationsentwicklung

Neben strukturellen Faktoren sind kulturelle Aspekte entscheidend für die Leistungsfähigkeit von Organisationen.

Viele Einrichtungen legen großen Wert auf eine positive Arbeitskultur und eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Berufsgruppen.

Gleichzeitig wirken sich hohe Arbeitsbelastungen und strukturelle Veränderungen negativ auf das Organisationsklima aus. Der durchschnittliche Zufriedenheitsindex liegt bei 69 %.

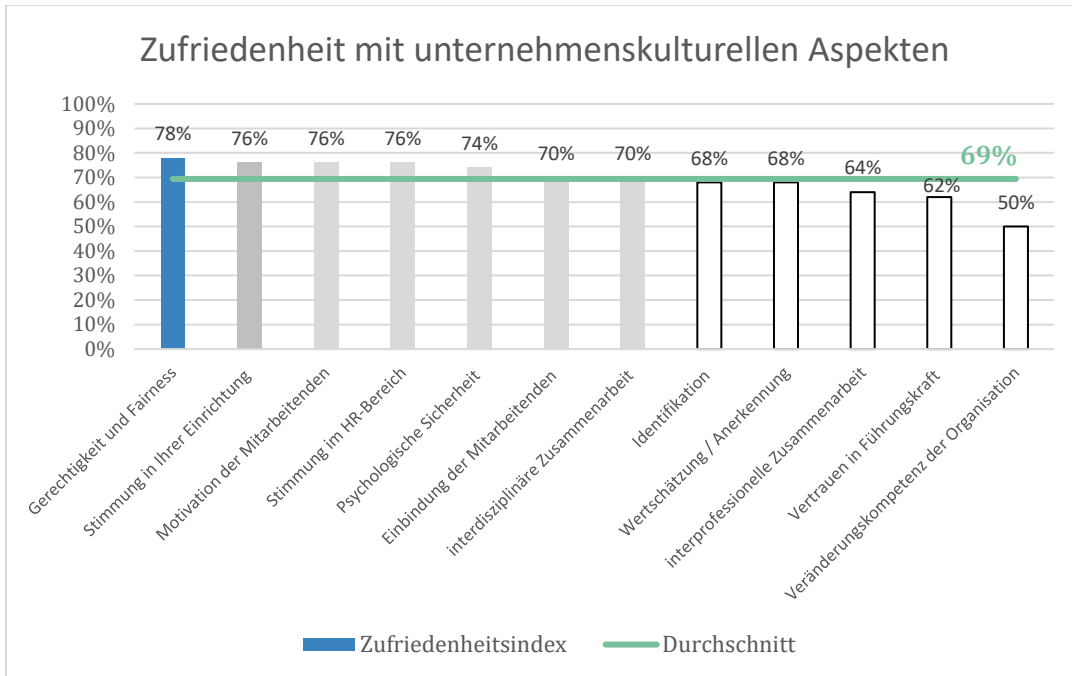


Abb. 7 Zufriedenheit mit unternehmenskulturellen Aspekten

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Themen wie Wertschätzung, Identifikation und interprofessionelle Zusammenarbeit für die wahrgenommene Qualität der Organisationskultur von zentraler Bedeutung sind.

Die Vertreter der teilnehmenden Einrichtungen identifizieren insbesondere in folgenden Bereichen Verbesserungspotenzial:

- Identifikation
- Wertschätzung und Anerkennung
- interprofessionelle Zusammenarbeit
- Vertrauen in die Führung sowie organisationale Veränderungskompetenz

Hier zeigt sich ein klarer Handlungsbedarf in der Organisationsentwicklung und Führungsarbeit.

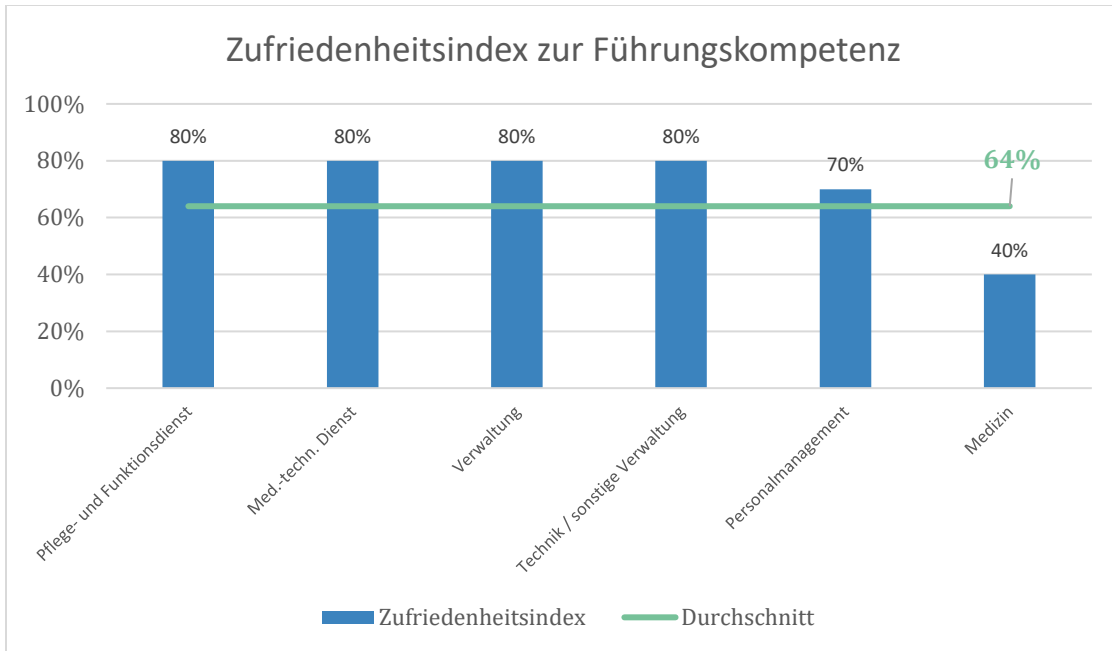


Abb. 8 Zufriedenheitsindex Führungskompetenz

Die Ergebnisse zeigen, dass die Zufriedenheit mit der Führungskompetenz insbesondere im medizinischen Bereich besonders niedrig ausfällt.

Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle für die Organisationsentwicklung. Gleichzeitig wird insbesondere im medizinischen Bereich eine unterdurchschnittliche Zufriedenheit mit der Führung festgestellt.

11. Unterstützungsbedarf und Zukunftsaussichten

In vielen Einrichtungen wird davon ausgegangen, dass die Relevanz des Personalmanagements künftig weiter zunehmen wird. Nur 8 % der Teilnehmenden sind der Meinung, dass die Personalabteilung auch mittelfristig überwiegend operative Aufgaben übernehmen wird.

Gleichzeitig werden Themen wie HR-Analytics oder der Einsatz von KI-Assistenzfunktionen aktuell noch als weniger relevant eingestuft. Dies deutet darauf hin, dass sich die befragten Einrichtungen aktuell stärker mit der Stabilisierung operativer Prozesse beschäftigen.

Aussagen zum Zielbild und Rolle des Personalmanagements der nächste 3 bis 5 Jahre	Relevanz
Das Personalmanagement wird von uns strategisch in die Unternehmensführung eingebunden	54%
Wir haben erste digitale HR-Prozesse	50%
HR unterstützt Führungskräfte punktuell bei Veränderungsprozessen	46%
HR wird Treiber für Kultur, Innovation und Veränderung	38%
HR ist zentraler Partner für Organisations- und Teamentwicklung	38%
HR setzt erste Akzente in Mitarbeiterbindung und -entwicklung	37%
HR hat innovative Konzepte zum Finden und Binden von Fachkräften erstellt, die nachhaltig wirken	31%
Die Gewinnung von Fach- und Führungskräften bleibt eine große Herausforderung	31%
HR hat eine nachhaltige Arbeitgebermarke entwickelt	26%
Wir haben systematische Programme für Entwicklung, Gesundheit und Bindung	21%
Die HR-Prozesse sind vollständig digitalisiert und integriert	19%
Es wurden erste Akzente in Mitarbeiterbindung und -entwicklung gesetzt	19%
Der Recruiting-Prozesse und eine erkennbare Arbeitgebermarke sind etabliert	19%

Abb. 9 Aussagen zum Zielbild

Die Mehrheit der Befragten geht davon aus, dass die strategische Bedeutung des Personalmanagements in Zukunft weiter zunehmen wird.

Als zentrale Hemmnisse für dessen Weiterentwicklung werden begrenzte finanzielle Ressourcen, fehlendes Personal sowie eine unzureichende Unterstützung durch Entscheidungsträger genannt.

Für die Weiterentwicklung des Personalmanagements werden insbesondere die folgenden Handlungsfelder als relevant eingeschätzt:

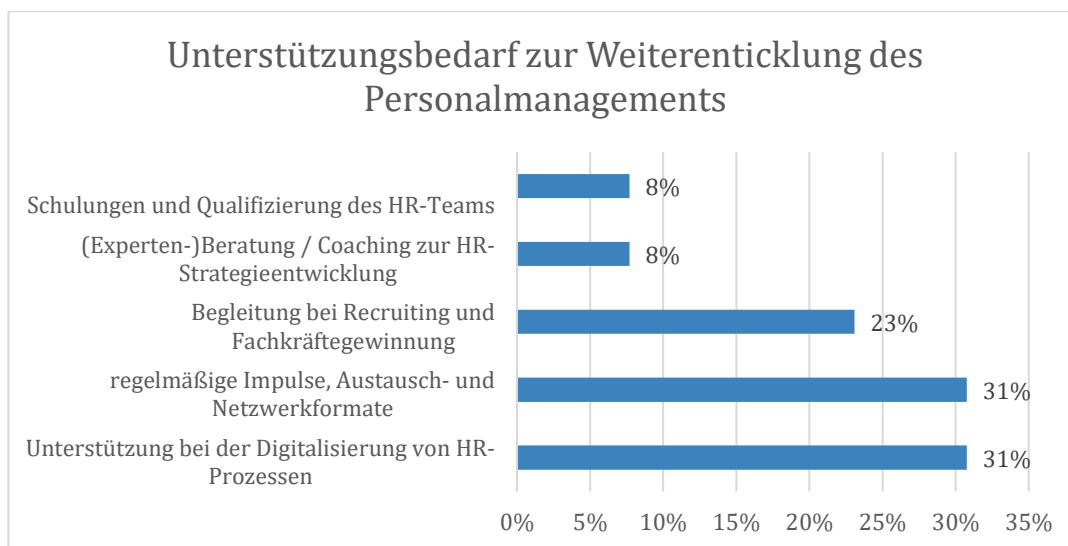


Abb. 10 Unterstützungsbedarf zur Weiterentwicklung des Personalmanagements

Die Befragten sehen die größten Entwicklungspotenziale in der Digitalisierung von HR-Prozessen, der strategischen Personalplanung sowie der Weiterentwicklung von Führung und Arbeitgeberattraktivität.

Die folgenden Themenbereiche bieten den größten Hebel zur Verbesserung der derzeitigen Situation des Personalmanagements:

- Einsatz neuer Technologien (z. B. KI-gestützte Anwendungen)
- Digitalisierung und Automatisierung von HR-Prozessen
- Entwicklung einer klaren HR-Strategie
- Systematische Personal- und Nachfolgeplanung
- Aufbau einer starken Arbeitgebermarke
- Ausbau von Führungskräfteentwicklung und Leadership-Programmen

12. Einordnung und Interpretation

Die Ergebnisse zeichnen ein differenziertes Bild der aktuellen Situation des Personalmanagements im Gesundheitswesen und verdeutlichen das zentrale Spannungsfeld zwischen operativer Stabilisierung und strategischer Weiterentwicklung.

Viele Personalabteilungen sind stark mit administrativen Aufgaben und der Sicherstellung operativer Prozesse beschäftigt. Begrenzte personelle Ressourcen und steigende Anforderungen führen dazu, dass ein erheblicher Teil der Kapazitäten in operative Tätigkeiten fließt.

Gleichzeitig wächst das Bewusstsein für die strategische Bedeutung des Personalmanagements. Themen wie Fachkräftegewinnung, Mitarbeiterbindung und Organisationsentwicklung erfordern eine stärkere strategische Ausrichtung.

Die organisatorische Einbindung des Personalmanagements unterscheidet sich deutlich zwischen den Einrichtungen. Während größere Organisationen die Personalabteilung häufiger als strategische Funktion etablieren, verteilen sich die Aufgaben in kleineren Einrichtungen auf mehrere Organisationseinheiten.

Diese Struktur schafft zwar Nähe zu den operativen Bereichen, führt jedoch dazu, dass Führungskräfte – insbesondere in der Pflege – verstärkt administrative Aufgaben übernehmen und dadurch weniger Kapazitäten für ihre eigentliche Führungsrolle haben.

Vor diesem Hintergrund gewinnt eine klare Abgrenzung der Zuständigkeiten zwischen Personalabteilung und Führungskräften an Bedeutung. Transparente Schnittstellen und klar definierte Verantwortlichkeiten können dazu beitragen, administrative Aufgaben zu bündeln und Führungskräfte zu entlasten.

Die Weiterentwicklung des Personalmanagements hängt eng mit Fragen der Organisationsstruktur, Führungskultur und interprofessionellen Zusammenarbeit zusammen. Ein

berufsgruppenspezifischer Ansatz in der Organisation der Personalarbeit kann eine stärker berufsgruppenübergreifende Zusammenarbeit im Arbeitsalltag erschweren.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Weiterentwicklung des Personalmanagements nicht allein eine Aufgabe der Personalabteilungen ist, sondern eine organisationsweite Führungsaufgabe darstellt. Eine stärkere strategische Einbindung der Personalabteilung, klare Zuständigkeiten sowie die Weiterentwicklung von Führung und Organisationskultur sind zentrale Voraussetzungen für die Zukunftsfähigkeit von Einrichtungen des Gesundheitswesens.

13. Konsequenzen für Einrichtungen des Gesundheitswesens

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass sich Einrichtungen des Gesundheitswesens mit grundlegenden Veränderungen in der Organisation ihrer Personalarbeit auseinandersetzen müssen. Die zunehmende Komplexität der Arbeitsmärkte, steigende Anforderungen an die Führung und der wirtschaftliche Druck im Gesundheitssystem führen dazu, dass das Personalmanagement künftig stärker als strategische Funktion verstanden werden muss.

Aus den Ergebnissen lassen sich mehrere zentrale Implikationen für Einrichtungen des Gesundheitswesens ableiten.

1. Strategische Rolle des Personalmanagements stärken

Das Personalmanagement sollte stärker als strategischer Partner in die Entwicklung von Organisation und Führung eingebunden werden. Voraussetzungen hierfür sind klare Verantwortlichkeiten, ausreichende Ressourcen sowie eine konsequente Verankerung von HR in strategischen Entscheidungsprozessen.

2. Operative HR-Prozesse standardisieren und digitalisieren

HR-Prozesse sollten weiter standardisiert und digitalisiert werden, um den operativen Aufwand zu reduzieren und die Transparenz an den Schnittstellen zu erhöhen. Die Ergebnisse zeigen, dass ein erheblicher Teil der HR-Kapazitäten durch operative Aufgaben gebunden ist.

Die Digitalisierung und Automatisierung administrativer Prozesse – etwa im Recruiting, in der Zeitwirtschaft oder im Personalcontrolling – kann dazu beitragen, Personalbereiche zu entlasten und Freiräume für strategische Aufgaben zu schaffen.

3. Zuständigkeiten zwischen Personalabteilung und Führungskräften klar definieren

Die Abgrenzung der Personalarbeit sollte transparent gestaltet werden, um die Zuständigkeiten zwischen Personalabteilung und Führungskräften klar zu definieren. Klare Rollen und Verantwortlichkeiten – beispielsweise in Form von definierter Service-Level-Agreements – können dabei helfen, Doppelstrukturen zu vermeiden und Prozesse effizienter zu gestalten.

Dies gilt insbesondere für Bereiche, in denen Führungskräfte – etwa in der Pflege – verstärkt operative HR-Aufgaben übernehmen. Eine klare Zuordnung kann dazu beitragen, Führungskräfte in ihrer eigentlichen Rolle als Gestalter von Prozessen, Teams und Versorgung zu stärken.

4. Führung gezielt stärken und weiterentwickeln

Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle für die erfolgreiche Umsetzung von Veränderungsprozessen. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass insbesondere im medizinischen Bereich Entwicklungsbedarfe bestehen.

Investitionen in die Führungskräfteentwicklung, klare Führungsleitbilder und eine stärkere Unterstützung im Führungsalltag sind daher zentrale Hebel für die Weiterentwicklung von Organisationen.

5. Interprofessionelle/interdisziplinäre? Zusammenarbeit stärken

Die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Berufsgruppen und Teams ist ein entscheidender Faktor für die Leistungsfähigkeit von Einrichtungen. Berufsspezifische Strukturen können diese Zusammenarbeit jedoch erschweren.

Eine stärkere Ausrichtung auf interprofessionelle Zusammenarbeit sowie die gezielte Förderung gemeinsamer Arbeits- und Führungsmodelle können dazu beitragen, Silostrukturen zu überwinden.

14. Fazit

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass sich das Personalmanagement im Gesundheitswesen in einem grundlegenden Spannungsfeld zwischen operativer Stabilisierung und strategischer Weiterentwicklung befindet. Während die Personalabteilungen in vielen Einrichtungen weiterhin stark durch administrative Aufgaben gebunden sind, wächst gleichzeitig die Erwartung, dass sie einen größeren Beitrag zur Organisationsentwicklung leisten.

Die Weiterentwicklung des Personalmanagements ist dabei nicht allein eine Aufgabe der Personalabteilungen, sondern eine organisationsweite Führungsaufgabe. Eine stärkere strategische Einbindung von HR, klare Zuständigkeiten sowie die gezielte Weiterentwicklung von Führung und Organisationskultur sind zentrale Voraussetzungen für die Zukunftsfähigkeit von Einrichtungen im Gesundheitswesen.

Gleichzeitig wird deutlich, dass es keine einfachen oder standardisierten Lösungen für die aktuellen Herausforderungen gibt. Die Weiterentwicklung von Personalarbeit und Organisation erfordert vielmehr die Bereitschaft, neue Wege zu erproben und bestehende Strukturen zu hinterfragen.

Eine Kultur des Ausprobierens, die Raum für Lernen, Anpassung und iterative Entwicklung schafft, wird damit zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor für die nachhaltige Weiterentwicklung von Organisationen im Gesundheitswesen.

Wir kommen gerne mit Ihnen über die Ergebnisse der Studie ins Gespräch und helfen Ihnen dabei, mögliche Implikationen für Ihre Organisation einzuordnen.

Kontaktdaten:

indialogia GmbH

team@indialogia.de oder Telefon: 030 42021820