

PRAXIS-TIPPS

- Erarbeiten Sie Attraktivitätsfaktoren bzw. ergänzen Sie vorhandene. Was unterscheidet Sie von Ihren Mitbewerbern? Was können Sie Ihren Mitarbeitern und potenziellen Bewerbern mehr bieten als andere Arbeitgeber?
- Attraktivitätsfaktoren sind mehr als die reine Vergütung. Nehmen Sie auch die Felder Arbeitszeit, Weiterbildungsmöglichkeiten, Betriebliches Gesundheitsmanagement und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Entwicklung und Implementierung in den Blick.
- Mitarbeiterbenefits müssen zielgruppenorientiert sein. Die Generationen Y und Z haben andere Bedürfnisse als die Generation X. Behalten Sie dies bei der Konzeption im Blick.
- Schauen Sie bei der Entwicklung konkreter Mitarbeiterbenefits auch über den Tellerrand hinaus. Welche Anreize bietet Ihre direkte Konkurrenz, aber auch Unternehmen anderer Branchen in Ihrer Umgebung?
- Erfassen Sie bei Ihren Mitarbeiter und Klienten, inwiefern kulturelle Vielfalt in Ihrem Unternehmen vertreten ist. Mit welchen Herausforderungen sehen sie sich konfrontiert und welche Informationen/ Hilfen benötigen sie?
- Erarbeiten Sie mit Ihren Mitarbeitenden gemeinsam Einarbeitungskonzepte für neue Kollegen und greifen auf bestehende Erfahrungen, ob positiv oder negativ, in Ihrem Unternehmen zurück.

FOTO: PRIVAT



PHILIPP HEINEN

> Personal- und Unternehmensberater der contec GmbH
> redaktion@contec.de



FOTO: ADOBE STOCK/VARINA PATEL

Vielfalt strategisch angehen

DIVERSITY MANAGEMENT UND MITARBEITERBENEFITS IN DER HÄUSLICHEN PFLEGE

Die Pflege in Deutschland steht vor einer Vielzahl von Herausforderungen. Neben den großen Themen wie Fachkräftemangel und demografischer Wandel sehen sich Anbieter ambulanter Pflegeleistungen auch zunehmend mit anderen gesellschaftsrelevanten Themen konfrontiert. Eines der großen Themen, auch in der Pflege, ist die Vielfalt und das damit verbundene Diversity Management.

Die Vielfalt der Pflegenden wächst nicht nur im Hinblick auf kulturelle, soziale oder Identitätsfaktoren, sondern auch im Hinblick auf unterschiedliche physische und psychische Fähigkeiten. Mit dem Eintritt der ersten Generation von Menschen mit Migrationshintergrund sowie Menschen mit Behinderung in die Pflegebedürftigkeit stellen sich neue Herausforderungen, denen im Idealfall mit möglichst diversen und multikulturellen Pflegekräften begegnet werden sollte. Für die Gewinnung und vor allem Bindung einer vielfältigen Mitarbeiterschaft gilt es jedoch einige zentrale Faktoren zu beachten.

Das Thema Diversity sollte im Pflegedienst klar als erfolgsrelevant benannt und entsprechende Strategien zur Umsetzung entworfen werden. Eine offene Unternehmenskultur

muss zudem bei der Außendarstellung des Unternehmens kommuniziert werden. Dabei sollte auch ein gut strukturierter Onboarding-Prozess die Vielfältigkeit der Mitarbeiter sowie Klienten berücksichtigen. Ein durchdachtes Einarbeitungskonzept mit festen Ansprechpartnern oder Mentoren ist in jedem Fall ein wichtiges Werkzeug, um Mitarbeiter im Unternehmen willkommen zu heißen und eine langfristige Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Gerade weil der Prozess einer Implementierung von Diversitystrategien eine Investition bedeutet, ist es umso wichtiger, passende Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden. Dabei spielen Mitarbeiterbenefits eine besondere Rolle. Mit der Etablierung einer gelebten Unternehmenskultur beispielsweise durch das gemeinsame Feiern von Jubiläen, Geburtstagen oder Erfolgen, vor allem aber durch konkrete Anreize kann eine langfristige Bindung erfolgen. So bieten einige Pflegeunternehmen Sonderurlaubstage, wenn in einem Quartal kein krankheitsbedingter Ausfall erfolgte oder würdigt das „Kommen aus dem Frei“ mit zeitnahen Bonuszahlungen, besonders weil eine Balance zwischen Arbeit und Freizeit einer der wichtigsten Attraktivitätsfaktoren für Arbeitnehmer stellt.

» Das Thema Diversity sollte im Pflegedienst klar als erfolgsrelevant benannt und entsprechende Strategien zur Umsetzung entworfen werden.