



Onboarding

von Nina Ennikl

Onboarding und interkulturelle Zusammenarbeit in der Altenpflege am Beispiel der SZL Seniorenzentren Linz

Um dem Fachkräftemangel in der Pflege zu begegnen, spielt neben einer professionellen Rekrutierung auch das Onboarding eine wichtige Rolle, weil es nachweislich zur Bindung der Mitarbeitenden beiträgt. Die Pflegedirektion der Seniorenzentren Linz GmbH wünschte sich daher eine Vereinheitlichung des Onboarding, das bisher in den 10 Häusern unterschiedlich gestaltet wurde. Im Zuge dessen sollte auch die ethnische Vielfalt der Mitarbeitenden Berücksichtigung finden: Die Gruppe der Pflegekräfte in den Seniorenzentren Linz vereint knapp 50 verschiedene Nationalitäten, und mehr als 40% der Mitarbeitenden wurden nicht in Österreich geboren.

Im Zuge der Arbeit wurden die Onboarding-Prozesse beleuchtet, Gespräche mit den Verantwortlichen der einzelnen Häuser geführt und die verwendeten Unterlagen analysiert. Es zeigte sich, dass in den einzelnen Häusern ein hohes Bewusstsein für die Bedeutung des Onboarding besteht. Einzelne Prozesse stellten sich aber als optimierbar heraus und es ging darum, die Klarheit der Schnittstellen zu schärfen und einzelne Instrumente zu vereinheitlichen. Ein besonderer Fokus wurde auf Feedback-Prozesse in der Onboarding-Phase gelegt. Im Zuge der Neukonzeption wurden verschiedene Checklisten erarbeitet und ein Konzept für das Patensystem bzw. für Feedbackgespräche abgestimmt auf die Seniorenzentren Linz ausgearbeitet. Auch die hausübergreifende Veranstaltung „Klar zum Einstieg“ wurde zielgruppengerecht adaptiert. Die Arbeitsergebnisse sind im Anhang der Arbeit dokumentiert.

Bei der Recherche wurde deutlich, dass das Thema „interkulturelle Belegschaft“ in der stationären Langzeitpflege zwar präsent und herausfordernd wahrgenommen, aber bisher wenig beleuchtet wird. Daher wurden Good-Practice-Beispiele aus anderen Branchen recherchiert. Es zeigte sich, dass es zum Onboarding kaum Maßnahmen mit interkulturellem Fokus gibt, aber für die Zusammenarbeit interkultureller Belegschaften ein breites Spektrum an Gesamtkonzepten, Grundsatzklärungen und operativen Einzelmaßnahmen im Einsatz ist, die durchaus für den stationären Langzeitbereich adaptiert werden können. Dazu gehören z.B. Sprachcafés, Inhouse-Sprachtrainings, Diversitätswochen und Maßnahmen zur Sensibilisierung der Führungskräfte. Dem Auftraggeber wurde

daher vorgeschlagen, einen Schwerpunkt auf die interkulturelle Zusammenarbeit der Pflegekräfte zu legen und die Maßnahmen in ein Gesamtkonzept einzubetten.

Das entwickelte Onboarding-Konzept wird nach der Fertigstellung über die Pflegedirektorin an die Verantwortlichen der einzelnen Häuser übergeben. Es soll Führungskräften eine Erleichterung bringen, einheitliche Rahmenbedingungen schaffen und neuen Mitarbeitenden eine gute Orientierung bieten. Damit auch die Umsetzung gut begleitet wird, wird die Umsetzung ein halbes Jahr nach Einführung im Zuge des monatlich stattfindenden Pflegekreises evaluiert werden.



Nina Ennikl, BA verfasste die Bachelorarbeit am [Studiengang Sozial- und
Verwaltungsmanagement an der FH Linz.](#)