

Tabelle 1

zum Beitrag „Vielfalt als Chance“ von Katja Marquardt

Heilberufe (74) 10/2022, S. 44-45

Tabelle 1

Mögliche DiM-Maßnahmen für Kliniken/Pflegeeinrichtungen	
Geschlecht	<ul style="list-style-type: none">o Recruiting- sowie Beförderungsprozesse geschlechtsneutral gestalteno Geschlechtergemischte Teams (mindestens 30% Frauen bzw. Männer)o Führungskräfte trainings mit Fokus auf unbewusste Vorurteile („Unconscious Bias“)
Alter	<ul style="list-style-type: none">o Altersgerechte Arbeitsplätze einrichteno Mentoring- oder Wissenstransfer-Programme durchführeno Flexible Arbeitsmodelle anbieteno Jung und Alt in Teams zusammenbringeno Gesundheitsmanagement einführen
Ethnische Herkunft und Nationalität	<ul style="list-style-type: none">o Diverse Teamzusammensetzungo Führungskräfte vorbereiteno interkulturelle Trainings anbieteno interkulturelle Netzwerke initiiereno Stellenanzeigen international schalteno Sprachtrainings fördern
Religion und Weltanschauung	<ul style="list-style-type: none">o Religiöse Feiertage beachten, z.B. bei der Urlaubsplanung oder bei wichtigen Meetingso Kantinenangebot an religiöse Bräuche anpasseno Räume der Stille einrichteno Interkulturellen Kalender nutzen
Körperliche und geistige Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none">o Barrierefreie Arbeitsplätze einrichteno Mit Organisationen kooperiereno Jugendliche mit Schwerbehinderung in der Ausbildung förderno Spezifische Talente aller Menschen fördern
Sexuelle Orientierung	<ul style="list-style-type: none">o LGBTIQ-Netzwerk initiiereno Lebenspartnerschaften gleichstellen (z.B. Altersversorgung, kostenfreie Kontoführung)o generelle Bestandsaufnahme von Regelungen durchführen, um Diskriminierungen zu identifizieren

Quelle: Charta der Vielfalt