

Hintergrundinformationen: Internationale Studienlage zum Übergang von der Ausbildung in den Beruf

Schwierigkeiten beim Übergang von der Ausbildung in den Pflegeberuf werden vor allem in internationalen Studien beschrieben. In Schweden beschreibt beispielsweise jede fünfte in den Beruf neu einsteigende Pflegefachperson, sich für den Berufsalltag schlecht vorbereitet zu fühlen [1]. Australien beklagt eine Schwundquote an Pflegefachpersonen von bereits bis zu 60% im ersten Jahr [2]. Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass die größte Personengruppe im Pflegebereich, die über einen Berufsausstieg nachdenkt, die Gruppe der Berufseinsteiger*innen ist [1].

Der zunehmende Personalmangel setzt vielen Kliniken stark zu [3] und die hohe Fluktuation der Mitarbeiter*innen geht mit hohen Kosten einher (z. B. Vergütung von Honorarkräften, betrieblicher Wissens- und Kompetenzverlust, durch vakante Stellen steigende Mitarbeiterunzufriedenheit) [3]. Eine systematische Übersichtsarbeit beschreibt, dass durch das Einführen von Berufseinstiegsprogrammen die Fluktuation reduziert werden konnte und dies zu Kosteneinsparungen geführt hat [4].

In Ländern wie USA, Kanada, GB und Australien haben sich bereits sogenannte Berufseinstiegsprogramme etabliert, die entwickelt wurden, um Berufseinsteiger*innen gezielt bei deren Berufseinstieg zu unterstützen [5]. Der Berufseinstieg kann durch unterschiedliche Programme unterstützt und begleitet werden, die sich gegenseitig ergänzen: Hierzu zählen neben den Berufseinstiegsprogrammen Onboarding- und Trainee-Programme. Im Gegensatz zu Berufseinstiegsprogrammen haben Trainee-Programmen eine interne, firmenspezifische Ausbildung zum Ziel [6]. Onboarding-Programme sind einrichtungsspezifische Programme mit Inhalten zur allgemeinen Einführung, fachlichen Einarbeitung und sozialen Integration neuer Mitarbeiter*innen in den Betrieb [7]. Berufseinstiegsprogramme gehen über Trainee- und Onboarding-Programme hinaus. Sie integrieren eine fachliche Begleitung und die allgemeinen Inhalte von begleitenden Schulungsangeboten reichen über die einrichtungsbezogenen Informationen eines Onboarding-Programms hinaus. Es gibt keine einheitliche Definition für Berufseinstiegsprogramme, sie variieren hinsichtlich ihrer Länge, Inhalte und ihres Aufbaus, haben aber vergleichbare Ziele [8]. Die Kernziele eines Berufseinstiegsprogrammes sind die Unterstützung von Berufseinsteiger*innen, der Beziehungsaufbau zu erfahrenen Pflegefachpersonen und der Organisation sowie die Stärkung des eigenen Selbstvertrauens. Dies wird durch individuelle praktische Übungen und Coaching aber auch durch eine theoretische Begleitung erreicht. Schwerpunktmäßig werden beispielsweise Themen wie Evidence-based nursing oder Lernen durch kritische Reflexion behandelt [5].

Zudem werden auch informelle Übergangsprozesse in Berufseinstiegsprogrammen in den Blick genommen. Dabei geht es darum, die Entwicklung des Zugehörigkeitsgefühls in persönlicher, beruflicher und fachlicher Hinsicht zu unterstützen. [9]. Die Zugehörigkeit ist ein entscheidender Faktor für den gelingenden Übergang und den Verbleib in der Pflegepraxis [9]. Berufseinstiegsprogramme werden in Studien grundsätzlich mit positiven Wirkungen in Verbindung gebracht. So ist empirisch belegt, dass der Übergang in den Berufsalltag erleichtert wird und die Burnout-Rate sowie die Intention den Beruf zu verlassen reduziert werden [5]. Orientierende Maßnahmen und der Einsatz von Mentor*innen haben einen signifikanten reduzierenden Einfluss auf das Stresserleben von Berufseinsteiger*innen [10], beides wird im Rahmen von Berufseinstiegsprogrammen systematisch aufgegriffen.

Literaturverzeichnis

- [1] Pasila, Katariina; Elo, Satu; Kääriäinen, Maria (2017): Newly graduated nurses' orientation experiences. A systematic review of qualitative studies. In: *International Journal of Nursing Studies* 71, S. 17–27. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2017.02.021.
- [2] Graf, Amanda C.; Jacob, Elisabeth; Twigg, Diane; Nattabi, Barbara (2020): Contemporary nursing graduates' transition to practice. A critical review of transition models. In: *Journal of clinical nursing* 29 (15-16), S. 3097–3107. DOI: 10.1111/jocn.15234.
- [3] Schafmeister, Sylvia (2018): Personalmanagement im Gesundheitswesen. 1. Auflage. Stuttgart: UTB, zuletzt geprüft am 24.08.2021.
- [4] Rush, Kathy L.; Janke, Robert; Duchscher, Judy E.; Phillips, Robyn; Kaur, Satvir (2019): Best practices of formal new graduate transition programs. An integrative review. In: *International Journal of Nursing Studies* 94, S. 139–158. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2019.02.010.
- [5] Ho, Szu-Szu; Stenhouse, Rosie; Snowden, Austyn (2021): 'It was quite a shock'. A qualitative study of the impact of organisational and personal factors on newly qualified nurses' experiences. In: *Journal of clinical nursing* 30 (15-16), S. 2373–2385. DOI: 10.1111/jocn.15777.
- [6] Bartscher, Thomas (2018): Traineeprogramm. Definition: Was ist "Traineeprogramm"? Hg. v. Gabler Wirtschaftslexikon. Online verfügbar unter <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/traineeprogramm-49010>, zuletzt geprüft am 13.10.2021.
- [7] Birmele, Catrin; Bömers, Janika; Lemke, Veit; Merklin-Wendle, Anja; Pohl, Felix (2020): Crashkurs Mitarbeiter-Onboarding. Praxiswissen für HR, Coaches und Führungskräfte: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.
- [8] Missen, Karen; McKenna, Lisa; Beauchamp, Alison (2014): Satisfaction of newly graduated nurses enrolled in transition-to-practice programmes in their first year of employment. A systematic review. In: *Journal of advanced nursing* 70 (11), S. 2419–2433. DOI: 10.1111/jan.12464.
- [9] Hegney, Desley; Chamberlain, Diane; Harvey, Clare; Sobolewska, Agnieszka; Knight, Bruce; Garrahy, Anne (2019): From incomer to insider. The development of the TRANSPEC model - A systematic review of the factors influencing the effective rapid and early career TRANSition to a nursing SPECiality in differing contexts of practice. In: *PloS one* 14 (5), e0216121. DOI: 10.1371/journal.pone.0216121.
- [10] Labrague, Linda; McEntroe-Petitte, Denise (2017): Job stress in new nurses during the transition period: an integrative review. In: *International Council of Nurses*. 65 (4), S. 491–504. DOI: 10.1111/inr.12425.