



Berufseinstiegsprogramm - Implementierung

Implementierung eines Berufseinstiegsprogramms

An der Implementierung eines Programms zum Übergang sind viele unterschiedliche Akteure beteiligt. Die folgenden Handlungsempfehlungen sind an Leitungspersonen gerichtet (Pflegedirektion, Betriebsleitung, Schulleitung, Praxispartner, etc.). Die Initiative kann auch von anderen Stellen ausgehen. Die hier aufgeführten Empfehlungen und Ansatzpunkte sind jeweils an die eigenen Gegebenheiten und Anforderungen anzupassen.

Vorbereitung: (ca. 12-18 Monate)

Was aus Sicht der Betriebe zu tun ist, um ein eigenes Berufseinstiegsprogramm anbieten zu können:

Analysieren sie Ihren Bedarf für ein Berufseinstiegsprogramm und gehen sie ggf. mit Praxispartnern (anderen Pflegeeinrichtungen) Kooperationen ein, um bspw. Synergie-Effekte bei Schulungsangeboten zu erreichen [1].

- Analysieren Sie die Abbruchquote der Berufsanfänger*innen und die Fluktuations- und Abbruchquoten der Mitarbeitenden. Über die Kennzahlen können Sie Aussagen über den Erfolg des Programms treffen. [4].
- Holen Sie sich Verbündete mit ins Boot: Informieren Sie in Besprechungen Leitungs- und Pflegefachpersonen über die Bedeutung von Berufseinstiegsprogrammen, um die Mitwirkung und Akzeptanz zu verbessern [1].
- Verschaffen Sie sich durch eine ausführliche Literaturrecherche einen Überblick über Best-Practice-Beispiele, mögliche Probleme und Gestaltungsmerkmale von Berufseinstiegsprogrammen [2].
- Stellen Sie ein Team aus unterschiedlichen Fachleuten zusammen, welche das Berufseinstiegsprogramm erarbeiten (z.B. (leitende) Pflegefachpersonen, Praxisanleiter*innen, Pflegepädagoge*innen) [2].
- Erstellen Sie einen Zeit- und Budgetplan für die Einrichtungsleitung [2].

Programmentwicklung

- Bei der Programmerstellung sollten Sie folgende Punkte berücksichtigen:
 - Planen Sie feste Tage für das Programm ein, an denen die neuen Mitarbeiter*innen nicht im Dienstplan erscheinen, sodass die Berufseinsteiger*innen an diesen Tagen nicht für die Stationen/Bereiche zur Verfügung stehen. Hierdurch wird die Gefahr vermieden, dass die neuen Mitarbeiter*innen an den Programmtagen bei Personalengpässen einspringen.
 - Gewährleisten Sie die Freistellung von Praxisanleiter*innen während der festgesetzten Programmtage. Schaffen Sie Möglichkeiten für einen gemeinsamen Austausch in der Gruppe in Form eines Diskussions- und Reflektionsraums
 - Integrieren Sie Elemente zu Evidence-based nursing und anderen fachspezifischen Inhalten
 - Planen Sie auch Phasen und Methoden des näheren Kennenlernens ein, so dass die Gruppe auch in persönlicher Hinsicht zusammenwächst [2].
- Lassen Sie das Programm durch Praxisanleiter*innen, Pflegedienstleitungen und andere Pflegefachpersonen darauf überprüfen, ob es die wesentlichen Bausteine beinhaltet und als hilfreich und realistisch angesehen wird; holen Sie sich regelmäßig ein Feedback ein [2].
- Legen Sie gemeinsam mit den beteiligten Akteuren die jeweiligen Verantwortlichkeiten fest; ermöglichen sie diesbezügliche Fortbildungsanliegen [3].



Berufseinstiegsprogramm - Implementierung

- Prüfen Sie den Einsatz von Simulationsszenarien. In diesen können verschiedene Pflegesituationen aufgegriffen werden. Ein solches Vorgehen trägt zu einer adaptiven Stressbewältigung bei [4].

Zustimmungsprozess

- Legen Sie das Finale Konzept ihren Praxispartnern vor und holen Sie sich von übergeordneten Stellen die Erlaubnis zur Durchführung (z.B. Betriebsleitung, betriebliche Interessenvertretung, externe Partner) [4].

Marketing

- Verschicken Sie Infomaterialien und Einladungen an Praxis- und Kooperationspartner [4].
- Veröffentlichen Sie Informationen über das Berufseinstiegsprogramm auf Ihrer Webseite, dies kann als Außenwerbung für neue Mitarbeiter*innen genutzt werden.

Allgemeine Informationen zur Programmentwicklung:

- Durch Berufseinstiegsprogramme können sowohl die praktischen Fähigkeiten als auch die Entwicklung des eigenen professionellen Rollenverständnisses unterstützt werden [5].
- Anknüpfend an die generalistische Ausbildung können fachliche Inhalte u.a. zur Pflegeprozessgestaltung und das Ausführen von Vorbehaltsaufgaben erweitert und vertieft werden.
- In der ersten Phase des Berufseinstiegsprogramms können die Themen effektive Kommunikation und persönliche Arbeitsorganisation im Fokus stehen. Ebenfalls sollte auf Veränderungen der aktuellen Lebensphase von Berufseinsteiger*innen eingegangen werden [6] (s. hierzu auch Handreichung 1).
- Duchscher empfiehlt ebenfalls spezifische Inhalte der jeweiligen Fachbereiche ins Curriculum mit aufzunehmen und die digitalen Kompetenzen zu fördern [5].
- Es hat sich als besonders effektiv erwiesen, den Berufseinsteiger*innen über die ersten drei Arbeitsmonate erfahrene Mentor*innen an die Seite zu stellen. Jedoch benötigen die Mentoren*innen Zusatzqualifikationen, um einen Realitätsschock und entstandene Probleme erkennen zu können [5].

Spezifische Ansatzpunkte zur Programmentwicklung [6]:

In Anlehnung an Duchscher [6] stellen die folgenden Punkte Bereiche dar, in welchen besondere Anforderungen an Berufseinsteiger*innen gestellt werden. Diese können Ansatzpunkte für die Programmentwicklung bilden:

Im Bereich Persönlichkeit und Beziehungen:

- Kenntnisse zu Zusammenarbeit und Organisation
- professionelles Auftreten
- Intra- und Interdisziplinäre Zusammenarbeit
- Fähigkeiten im Umgang mit einem generationsübergreifenden Umfeld



Berufseinstiegsprogramm - Implementierung

- Kenntnisse der Organisationsstruktur
- Bereitschaft zur persönlichen/beruflichen Weiterentwicklung
- Über Beziehungsdynamiken Bescheid wissen
- Resilienz gegenüber arbeitsbezogenem Stress

Im Bereich Rollenverständnis:

- Eine professionelle Identität und Sprache entwickeln
- Die professionelle Rolle ausfüllen (Kollege*in, Führungskraft, etc.)
- Andere Rollen im Leben ausfüllen (Familie, Partnerschaft, Freunde, etc.)
- Mit Rollenambiguität umgehen können
- Über die Leistungserwartungen anderer Pflegefachpersonen/der Organisation Bescheid wissen

Im Bereich von Verantwortung:

- Selbständig arbeiten können
- Inter- und Intradisziplinäre Verantwortung übernehmen
- Anpassung an soziokulturelle Veränderungen
- Reichweite des eigenen professionellen Handelns reflektieren
- Die eigenen Rollen und Verantwortlichkeiten kennen
- Auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance achten

Im Bereich von Wissen:

- Ein professionelles Pflegeverständnis haben
- Über fachliches und organisationsspezifisches Wissen verfügen
- Über Wissen zum Berufseinstieg verfügen

Die *Commission on Collegiate Nursing Education* aus den USA hat ein Standardcurriculum zu einem Berufseinstiegsprogramm entwickelt, welches über die Linksammlung abrufbar ist [8].

Literaturverzeichnis

- [1] Jones-Bell, Jessie; Halford-Cook, Cathryn, Weaver Parker, Nancy (2018): Transition to Practice-Part 3. Implementing an Ambulatory Care Registered Nurse Residency Program: RN Residency and Transition to Professional Practice Programs in Ambulatory Care – Challenges, Successes, and Recommendations. In: *Nursing Economic\$* 36 (1), S. 35–45.
- [2] Abram, Marissa; White, Jane; Jacobowitz, William (2020): Developing an Innovative Psychiatric-Mental Health Nurse Practitioner Program to Meet Current Mental Health Needs. In: *Journal of the New York State Nurses Association* 47 (2), S. 18–56.
- [3] 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.
- [4] 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.
- [5] 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.
- [6] Duchscher, Judy E. Boychuk (2009): Transition shock. The initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. In: *Journal of advanced nursing* 65 (5), S. 1103–1113. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x.
- [7] More, Laurel (2017): Transition to Practice – Part 2. Implementing an Ambulatory Care Registered Nurse Residency Program: Competency – It's Not Just a Task. In: *Nursing Economic\$* 35 (6), zuletzt geprüft am 25.08.2021.
- [8] Commission on Collegiate Nursing Education (CCNE) (2021): CCNE Standards for Accreditation of Entry-to-Practice Nurses Residency Programs, zuletzt geprüft am 25.08.2021.