

## Diskussion und Ergebnisse der Arbeitsgruppe

### **„Wir wollen, dass ihr bleibt! Traineeprogramm Berufsstarter in der Pflege“ - Elemente aufgreifen und umsetzen.**

1.) Wie wurden die Mentor:innen ausgewählt und auf Ihre Rolle vorbereitet (Reflektierte Berichterstattung durch die Referentin zur Akquise von Mentorinnen)

- In den ersten Durchgängen wurden Pflegende angesprochen, ob sie die Rolle übernehmen - mit kurzer Einweisung in die Funktion, Probleme bei der Umsetzung wurden durch die Leitungen aufgefangen
- Es ist deutlich geworden, dass Mentor:innen Unterstützungen brauchen in verschiedenen Themenbereichen der Kommunikation: Absprachen bei gemeinsamer Dienstplanung und Veränderungen; „professionelles“ Feedback an die Trainees geben können; Sensibilisieren in der Erkennung des Unterstützungsbedarfs des Trainee; ... - als Folge wird ein Programm für Mentor:innen entwickelt, das auf diese Aufgabe vorbereitet.
- Mentor:innen immer wieder motivieren und auf das Ziel hinweisen: „Halten der Beschäftigten für ein stabiles Team in Zukunft“

2.) Notwendigkeit der Begleitung von Berufstarter:innen durch Mentor:innen

- Mentor:in kennt die Stärken und Problemfelder, Ziele und Qualifizierungsbedarfe der Berufsstarter:in
- Durch die generalistische Ausbildung ist eine höhere Anforderung an handlungsanleitende Begleitung erforderlich, da die Auszubildenden weniger im jeweiligen Arbeitsumfeld tätig sind und somit weniger Einblick in Aufgaben, Abläufen und „Kultur“ haben. Dies ist insbesondere in speziellen Kliniken oder Abteilungen notwendig wie z. B. Kinderkliniken.

3.) Grundvoraussetzungen für die Umsetzung des Projektes:

- Das Projekt muss von der oberen Leitung getragen werden, nur so können Maßnahmen umgesetzt werden
- Die Bedeutung der Maßnahme muss immer wieder kommuniziert werden, um die zeitlichen eingeplanten Ressourcen durchzusetzen – „langer Atem“ der Projektbetreiber:innen ist Voraussetzung
- In Dienstplänen die Zusammenarbeit von Mentor:in und Trainee markieren und überwachen, gerade bei Planänderungen

4.) Können solche Maßnahmen auch auf Zielgruppen wie „Wiedereinsteiger:innen, Pflegekräfte aus dem Ausland ...“ bzw. auf andere Pflegesektoren übertragen werden?

- Wie kann eine Mentor:innen-Begleitung in anderen Einrichtungen geplant und umgesetzt werden? Das ist abhängig von der Größe, personeller Ausstattung und Arbeitsorganisation der jeweiligen Einrichtung.
- Grundsätzlich muss überlegt werden, welches Ziel die Einrichtung verfolgt und welche institutionsbedingten Notwendigkeiten in Priorität zu behandeln sind - „Es gibt so viel zu tun – worauf lege ich den Schwerpunkt?“
- „Welches Ziel hat die Maßnahme? als Hintergrund der Umsetzung“: wird damit überwiegend ein Ausgleich nicht/eingeschränkt vorhandener fachlicher Qualifikation/Erfahrung geschaffen oder stehen soziale oder organisatorische Fragestellungen an erster Stelle.