

## Arbeitsgruppe Onboarding

### **Mentoringprogramm – wie geht es auf jeden Fall nach hinten los?**

Schwer erreichbar, Kommunikation nur über E-Mail, keine konkreten Absprachen, keine Zeit, voll einplanen in den Ablauf, Fehler stark kritisieren, Vorgesetzte als Mentor\*in, keine Offenheit für Neues „haben wir hier schon immer so gemacht“, eigene Ausschlusskriterien treten auf – Arbeitsdruck etc.

(Man kommt aus der Not nicht heraus... was muss sich auf der Systemebene ändern?)

So einplanen, dass zusätzlich; allgemein nur zusätzlich einstellen

(Wo landen diese Kräfte im Betrieb? Wer kann sie auffangen? Praxisanleitungen haben schon wahnsinnig viel zu tun)

Positiv überrascht werden, zumindest punktuell; auf eine andere, positive Haltung treffen

**Mögliche Begleitungsformen in der Praxis:** Praxisanleiter\*innen, Buddy (aus dem Team)/Paten/Tutor (aus anderen Teams)-Systeme, Mentoringprogramm (vielleicht auch höher gestellt oder bereichsübergreifend), zusätzliche Kraft zur Einarbeitung (hat dann keine andere Aufgabe, sowas muss strukturell abgesichert werden, dass nicht unter Druck am Bett eingesetzt wird), peer to peer-Angebote zur Vernetzung aller Neuen (erhöht den Klebeeffekt), kollegiale Beratung, Coaching; müssten evtl. zusätzlich geschult werden

**Was wäre geeignet?** Individuell anpassen – rotiert jemand oder möchte jemand ankommen (entsprechend anpassen, wen man zuordnet); Betriebsgröße berücksichtigen

**Wie umsetzen?** Stundenerhöhung von Teilzeit-Pflegekräften; vielleicht diejenigen, die körperlich an ihren Grenzen sind, aber Buddy-Programm machen können (oder denen gleich als berufliche Perspektive Praxisanleitung für Rückkehrer\*innen), kann motivierend sein

Muss immer alles vom Unternehmen auch gewollt sein!

Teams für diese zusätzliche Aufgabe gewinnen – die Person ist zusätzlich, soll dauerhaft bei euch im Team bleiben; Praktikant\*innen NUR ZUSÄTZLICH einsetzen, wie Schüler\*in planen

## Arbeitsgruppe Inhalte eines Rückkehrmoduls

### **Themen**

- Ethik
- Digitalisierung
- Rolle Mentor\*in
- Praktische Themen – standardisierte Übungsabläufe, Übungslabore nutzen
- Recht
- Eigene Rolle/Ängste – was hat sich positiv verändert?
- Verändert: Infusionen, MDK-Prüfungen, bewohnerzentrierter Altenpflege, Dokumentation, PPUGV, Qualitätsmanagement

(Vorüberlegungen aus Arbeitsgruppe der Senatorin passten gut)

### **Zielgruppe heterogen**

- Dauer anpassen nach Notwendigkeit
- Wert der Fortbildung sichtbar machen
- Feste Gruppe durch feste Anteile
- Schnupperkurs als Einstieg
- Inhalte der Pflichtfortbildungen als Grundlage
- Wählbare Module?

**Rahmenbedingungen**

Wie finden wir die Station? Die Praxisstellen/Piloten?  
Aufnehmende Gruppe muss vorbereitet sein

**Probleme:**

Zertifizierung der Bildungsträger und der Maßnahmen – und dann muss die Teilnahme noch notwendig sein

Konkurrenz überwinden! Vor allem auf GF-Ebene schwierig; Trägerübergreifende Zusammenarbeit oft schwierig

Wir brauchen neue Erfahrungen! Deshalb Rotation wichtig, hier ist Konkurrenz um gute Arbeitsbedingungen auch gut – Träger werden begrenzt begeistert sein

Lernen von anderen

„Wir wollen Veränderung und zwar mit dir!“

***Teilzeiteignung! Muss auch parallel zu Minijob etc. möglich sein***