

Stufenmodell für die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Intensivpflege

Ziele des Einarbeitungskonzeptes

Hilfestellung für die Planung der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Die Einarbeitung soll anhand des Stufenmodells eine Struktur erhalten und dadurch für alle Beteiligten transparent sein.

Jede Anleiterin / jeder Anleiter soll wissen, welche Tätigkeiten in welchem Zeitrahmen angeleitet werden müssen.

Die neue Mitarbeiterin / der neue Mitarbeiter ist genau informiert, wie seine Einarbeitung gestaltet und strukturiert ist und welche Ziele zu erreichen sind.

Stufe 1

Zeitraum:	bis vier Wochen
Ziel:	Der Mitarbeiter soll Überwachungspatienten versorgen können
Maßnahmen:	<ul style="list-style-type: none">- Vorgespräch- Einführungstage- Checkliste- Bezugsperson- Anleitung- Feedback- Zwischengespräch

Stufe II

Zeitraum:	bis 12 Wochen
Ziel:	Der Mitarbeiter soll Intensivtherapie und Behandlungspatienten versorgen können
Maßnahmen:	<ul style="list-style-type: none">- Vertiefung von Basiswissen aus Stufe I- Vermittlung weiterer theoretischer und praktischer Kenntnisse sowie spez. Pflegerischen Maßnahmen (spez. Pflorgetechniken, Umgang mit Beatmungspat.)- Optimierung der Arbeitsabläufe- Anleitung- Feedback- Zwischengespräch

Stufe III

Zeitraum	bis 20 Wochen
Ziel	<ul style="list-style-type: none">- Anforderungsprofil aus Stufe I und II muss erfüllt sein- Vertiefung und Erweiterung der angeeigneten Kenntnisse- Verknüpfung des Gesamtstationenablaufes mit der Patientenbetreuung – Erweiterung des Blickfeldes

- Maßnahmen:
- Ergänzung des theoretischen Wissens
 - Arbeitsthemen (z.B. Lernbrief)
 - Gezielte Anleitung
 - Mentorentage
 - Feedback
 - Abschlussgespräch

Legende zum Stufenmodell

1. Vorgespräch

Ziel

- Iststand des Mitarbeiters wird ermittelt – Vorkenntnisse, Erfahrungen, Erwartungen, Ziele etc.
- Erwartungen werden abgeglichen und Schwerpunkte festgelegt und das weitere Vorgehen wird geplant

2. Einführungstage

Beinhalten

- Informationen zur Klinik und hausspezifische Abläufe und Gegebenheiten
- Vorstellung der Mitarbeiter der Abteilung
- Erläuterungen zur Stations- und Ablaufstruktur, zur sozialen Situation der Station
- Ziele und Zielvereinbarungen der Station

Anmerkung: Ziele bzw. Zielvereinbarungen lassen sich durch ein Leitbild am effektivsten transparent aber auch einforderbar machen.

3. Mentor

- Fester Partner mit fachlicher und sozialer Kompetenz für einen definierten gemeinsamen Zeitraum

4. Checkliste (Tätigkeitskatalog)

Enthält alle für die Einarbeitung wie auch für die tägliche Arbeit wichtigen Informationen, individuell für die Station bzw. Klinik zusammengestellt. Umfasst:

- Informationen die Einrichtung und Organisation der Station bzw. Klinik betreffend,
- Maßnahmen im Rahmen der Intensivpflege und Geräte.

5. Zwischengespräch

Ziel:

- Soll- Istvergleich des Anforderungsprofils und evtl. Korrektur
- Neue Zielvereinbarung und weitere Planung,
Beteiligte Personen: Mitarbeiter, Mentor, Stationsleitung

6. Regelmäßiges Feedback

- tägliche Rückmeldung – Besonderheiten während des Tagesablaufs, „wie ist es heute gelaufen“

7. Literaturempfehlung

- Sinnvolle Literatur dem Wissenstand angepasst bzw. zur Unterstützung der Einarbeitung

8. Abschlussgespräch

Sollte im fünften Monat zum Ende der Probezeit stattfinden

Ziel:

- Soll- Istvergleich des Anforderungsprofils und evtl. Korrektur
- Neue Zielvereinbarung und Entscheidung über die weitere Zusammenarbeit treffen

Beteiligte Personen: Mitarbeiter, Mentor, Stationsleitung und evtl. Abteilungsleitung

Erläuterung zum Stufenkonzept

Die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt eine sehr wichtige Aufgabe für die Intensivpflegestationen dar.

Die Erwartungen an eine neue Mitarbeiterin / einen neuen Mitarbeiter sind sehr groß. Sie / er soll sich schnell in das Pfllegeteam integriert haben, soll sich selbst nicht überschätzen, kritikfähig und offen für neues sein.

Das Ziel der Einarbeitungszeit ist es, die neue Mitarbeiterin / den neuen Mitarbeiter möglichst schnell einzuarbeiten, damit sie / er rasch selbständig und eigenverantwortlich arbeiten kann.

Um diese Anforderungen erfüllen zu können, ist ein klar strukturiertes Einarbeitungskonzept notwendig.

Wir haben versucht, ein solches Einarbeitungskonzept in Form eines Stufenmodells zu erstellen.

Das Konzept ist als Rahmen für eine Einarbeitung zu sehen. Da jede Intensivstation individuelle Anforderungen und Besonderheiten hat, muss dies von der jeweiligen Station selbst mit Leben gefüllt werden.

Wir würden uns freuen, wenn Sie uns Ihre Meinung zu diesem Konzept mitteilen würden und stehen für Fragen Diskussionen gerne bereit.