

**Hannelore Josuks**

**Fachkrankenschwester für Anästhesie- und Intensivpflege, Diplom Betriebswirtin**

### **"Konzepte zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter"**

Die hochtechnisierte Pflege in den Kliniken fordert von den Pflegefachkräften eine immer schnellere Aktualisierung des pflegefachlichen und medizinischen Wissens. Unter diesem Aspekt ist eine strukturierte Einarbeitung neuer Mitarbeitender zwingend erforderlich und nicht als „Sonderleistung“ des Unternehmens zu werten.

Die Einarbeitung ist ein Prozess, in dem die neue Pflegefachkraft in der Anfangsphase systematisch in den neuen Kollegenkreis, das neue Fachgebiet, das neue Arbeitsumfeld, die neuen Organisationsstrukturen und die Spezifika der Abteilung eingeführt wird.

Zur Realisierung einer systematischen Einarbeitung bedarf es in den Abteilungen einer klaren Zielsetzung, definierter Zuständigkeiten und Hilfsmitteln, wie z.B. Einarbeitungskatalogen und Checklisten. Findet eine Einarbeitung ohne Ziel und Plan statt, sind Frustration und Konflikte vorprogrammiert.

Eine gute Einarbeitung stellt somit die Weichen für die weitere Zukunft und Zusammenarbeit mit dem Mitarbeitenden in der Organisation. Das Ergebnis einer systematischen Einarbeitung in der Abteilung kann folgendes beinhalten:

- a) Die Führungskultur der leitenden Pflegefachkräfte wird um so eher akzeptiert, je mehr Informationen der neue Mitarbeitende hat.
- b) Die Einarbeitung in die neue Arbeit ist qualitativ hochwertig. Fehler werden durch die praktische Anleitung und die Zuständigkeit eines Mentors, Praxisanleiters oder Paten für den Einarbeitungsprozess minimiert.
- c) Die Probezeit kann für alle Parteien durch klare Zielvorgaben objektiv ausgewertet werden.
- d) Die Einarbeitungszeit ist klar definiert, so dass die Arbeitskraft des neuen Mitarbeitenden dem bestehenden Team schnellstmöglich zur Verfügung steht.
- e) Konflikte zur Erreichung und Akzeptanz der Trägerziele werden durch klare Strukturen im Rahmen der Einarbeitung und durch Anleitungskonzepte minimiert.
- f) Die neuen Mitarbeitenden fühlen sich eher vom Kollegenteam angenommen und akzeptiert und somit erfolgt eine Verbesserung des Abteilungsklimas.

#### **Literatur:**

Josuks, H. , Pech, G., Woecht, F.: Praxisanleitung in der Intensiv – und Anästhesiepflege, Schlütersche Verlagsgesellschaft, 2002