

Jeder hat die Mitarbeiter, die er verdient

Von Petra Visser

Personalentwicklung fängt bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter an. Einarbeitungskonzepte gibt es nahezu in jedem Pflegedienste. Aber auch die richtigen?

Hambühren. Endlich hat der Pflegedienst eine vermeintlich geeignete neue Pflegekraft einstellen können. Das Team atmet quasi auf, denn Entlastung ist in Sicht. Doch jede Neueinstellung kostet in der Einarbeitungsphase erheblich Ressourcen, wenn die Integration in den neuen Betrieb gelingen soll. Erfolg bedeutet hier, dass die neue Kollegin am Ende des Einarbeitungsprozesses alle mit ihrer Stelle verbundenen Aufgaben genau kennt und ihre Wissensdefizite ausgeglichen sind. Doch dies allein reicht nicht aus, damit sich eine neue Mitarbeiterin wohl fühlt im neuen Betrieb und sie eine positive Bindung entwickelt – die wichtigste Grundlage für eine gute Zusammenarbeit!

Einarbeitungskonzepte gibt es nahezu in allen Pflegeeinrichtungen. Doch ob sie geeignet sind eine erfolgreiche Integration der neuen Mitarbeiterin sicherzustellen wird selten überprüft. Meist offeriert die Checkliste zur Ein-

arbeitung kleinteilig betriebliche Strukturen, Anweisungen und Pflegeleistungen d.h. es wird viel Zeit und Energie in die Vermittlung der harten Faktoren verwandt, doch der für die Entwicklung von Arbeitszufriedenheit wesentliche Bereich der weichen

„Die Begleitung neuer Mitarbeiter durch den direkten Vorgesetzten ist von zentraler Bedeutung.“

Faktoren (z. B. Kommunikations-, und Teamfähigkeit, Engagement und Fleiß) findet selten Berücksichtigung. Dabei wird die Entscheidung, ob die Probezeit bestanden wurde, eher durch die weichen Faktoren begründet.

Diese Schiefelage gilt es in den Griff zu kriegen, denn bei dem heutigen Pflegefachkraftmangel kann ein Pflegedienst gar nicht genug Professionalität in die Startphase einer doch hoffentlich langen und konfliktfreien Zusammenarbeit investieren. Umso erstaunlicher ist es, dass die sen-

sible Phase häufig nebenbei von einer anderen Pflegekraft geleistet werden soll. Positiv ist zu vermerken, wenn die einarbeitende Kollegin zumindest eine Fortbildung als Mentorin bzw. Praxisanleiterin absolviert hat und ergänzend dazu über die erforderliche Empathie verfügt, um sich in die Situation der „Neuen“ hineinzuversetzen.

Auch die Begleitung der direkten Vorgesetzten ist von maßgeblicher Bedeutung, denn gerade ihr Feedback ist eine wesentliche Informationsquelle für die Neue. Die „Wirf-ins-kalte-Wasser-Strategie“, getreu dem Motto: „die Guten beißen sich durch, und um die anderen ist es eh‘ nicht schade“ ist auch heute noch weit verbreitet.

Dabei führt in erster Linie die mangelhafte Information und die unprofessionelle Durchführung zu den Misserfolgen in der Einarbeitung und nicht die Unfähigkeit des neuen Mitarbeiters. //

INFORMATION

Petra Visser, Dipl. Pflege-
wirtin (FH), Unternehmens-
beratung Wißgott,
Tel: (0 51 43) 66 96 27,
Internet: www.uw-b.de