

«Die Begleitung durch eine Fachperson gibt Sicherheit»

Auf die Lehre folgt die erste Stelle. Doch: Viele junge Berufsleute fühlen sich am ersten Arbeitsplatz verunsichert, weil die Begleitung durch Berufsbildende wegfällt. Um Überforderung, Stress und Demotivation vorzubeugen, entwickeln viele Betriebe sogenannte Einsteigerprogramme. Zum Beispiel die Berner Lindenhofgruppe. Im Gespräch: Rita Küchler, Leiterin Aus- und Weiterbildung.



«Die Berufseinstiegenden erhalten im ersten Jahr eine Mentorin», sagt Rita Küchler.

Interview und Bild: Rolf Marti

Vor welchen Herausforderungen stehen junge Berufsleute, wenn sie nach der Ausbildung ihre erste Stelle antreten?

Die enge Begleitung durch die Berufsbildenden fällt weg.

Die jungen Berufsleute erhalten nicht mehr systematisierte Rückmeldungen. Und sie tragen neu die volle Verantwortung für ihr Handeln. Das kann ein Gefühl der Verunsicherung oder gar der Überforderung auslösen – insbesondere in Situationen, in denen ihnen die Routine oder das Wissen fehlt.

Was sind mögliche Folgen, wenn Berufseinstiegende ins kalte Wasser geworfen werden?

Stress, Überforderung, Demotivation oder gar krankheitsbedingte Ausfälle. Im schlimmsten Fall verlieren die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Freude am Beruf und steigen aus.

Um dem vorzubeugen, hat die Lindenhofgruppe ein Einarbeitungskonzept für die Pflegeberufe entwickelt und 2018 eingeführt. Wie sieht es aus?

Wir setzen auf drei Ebenen an. Erstens: Die Berufseinstiegenden erhalten im ersten Jahr eine Mentorin – also eine fixe Bezugsperson. Zweitens: Es werden mehrere Standortgespräche geführt. Drittens: Die Berufseinstiegenden absolvieren im ersten Halbjahr drei Schulungstage.

«Es tut gut zu wissen, dass andere vor denselben Herausforderungen stehen.»

Betrachten wir die drei Pfeiler im Detail: Wie sieht das Mentoring aus?

Während der ersten sechs Wochen arbeiten die Berufseinstiegenden grossmehrheitlich in derselben Schicht wie ihre Mentorin. So werden sie optimal in die Prozesse der Abteilung eingeführt. Auch danach ist die Mentorin Ansprechpartnerin bei allen fachlichen Fragen. Die Begleitung durch eine Fachperson der Lindenhofgruppe gibt Sicherheit, es entsteht ein Vertrauensverhältnis. Dadurch sinkt die Hemmschwelle, Fragen zu stellen und Schwierigkeiten anzusprechen. Zentral ist, dass wir motivierte Mentorinnen finden.

Wie oft finden Standortgespräche statt? Was wird diskutiert?

Wir legen die Anzahl nach Bedarf fest. Geführt werden die Gespräche von der Vorgesetzten,

beim ersten Mal ist die Mentorin dabei. Ziel ist, die Entwicklung der jungen Berufsleute genau zu beobachten, Überforderungen wie Unterforderungen frühzeitig zu erkennen und entsprechend zu reagieren.

Mentoring und Standortgespräch: Wie gross ist die Zusatzbelastung für das Team?

Die engere Begleitung bedeutet einen gewissen Mehraufwand. Durch das strukturierte und fokussierte Vorgehen füllen die jungen Mitarbeitenden aber schneller die ihnen zugedachte Rolle aus – was in den Abteilungen zu einer Entlastung führt. Unter dem Strich überwiegt der Nutzen deutlich.

Welche Themen werden im Schulungsprogramm bearbeitet?

Das inhaltliche Spektrum ist breit: Wir thematisieren den Rollenwechsel von der Ausbildung ins Erwerbsleben, den Umgang mit Belastungen und herausfordernden Situationen, die interprofessionelle Zusammenarbeit, gesundheitspolitische und wirtschaftliche Zusammenhänge usw. Die jungen Berufsleute erhalten zudem die Möglichkeit, gemeinsam Situationen aus ihrem Berufsalltag zu reflektieren und Handlungsstrategien zu entwickeln.

Welche Rückmeldungen gibt es zum Einarbeitungskonzept?

Die Berufseinstiegenden schätzen das regelmässige Feedback durch die Mentorin und die Vorgesetzten. Dadurch gewinnen sie Sicherheit. Geschätzt wird auch der Austausch mit den Peers im Rahmen der Schulungstage. Es tut gut zu wissen, dass andere vor denselben Herausforderungen stehen. Vonseiten der Abteilungen

erhalten wir insbesondere das Feedback, dass die Berufseinstiegenden gestärkt aus den Schulungstagen zurückkehren.

Was erwarten Sie von den Massnahmen bezüglich Zufriedenheit bzw. Absprungrate der Berufseinstiegenden?

Wir sind überzeugt, dass die drei Pfeiler unseres Konzepts dazu beitragen, die meist hohe Motivation der Berufseinstiegenden zu erhalten. Das ist die Grundvoraussetzung für eine lange Verweildauer im Betrieb und im Beruf.

Ausbildung in der Lindenhofgruppe

Die Lindenhofgruppe bietet rund 280 Ausbildungsplätze. Im Bereich der beruflichen Grundbildung werden Lernende in zehn Berufen, im Bereich der Höheren Fachschulen und der Fachhochschulen Studierende in acht Berufen ausgebildet. Ausserdem bietet die Lindenhofgruppe mit jährlich über 500 Berufswahlpraktika jungen Menschen die Möglichkeit, die Vielfalt der Gesundheitsberufe kennenzulernen. Darüber hinaus engagiert sich die Berner Spitalgruppe in der Weiterbildung von Assistenzärztinnen und -ärzten (rund 30 Ausbildungsstellen). Die Lindenhofgruppe beschäftigt an ihren drei Standorten Engeried, Lindenhof und Sonnenhof in Bern rund 2500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

www.lindenhofgruppe.ch › Jobs & Karriere › Aus- und Weiterbildung