



Gesundheitstag Pflegeberufe

Wie eine gelungene Kultur des Ankommens und die Integration neuer Mitarbeiter*innen gestaltet werden kann

Romy Turuta, M.A.

Herausforderungen für Teams

- hohe Fluktuation und damit verbundene Veränderungen im Team
 - unterschiedliche Bedürfnisse der neuen Mitarbeiter*innen
 - unklare Prozesse
- erzeugen erhöhte psychische Belastung bzw. Stress

Überblick

1. Wer kommt neu ins Team?
2. Wo steht das Team gerade?
3. Was kann das Team beitragen?
4. Welche Rahmenbedingungen sind förderlich?

1. Wer kommt neu ins Team?

Je nachdem, wer neu in das Team kommt, ergeben sich besondere Herausforderungen.

Folgende Möglichkeiten bestehen:

- Auszubildende*r
- Berufseinsteiger*in
- Erfahrene Fachkraft
- Fachkraft mit besonderen Kenntnissen
- Quereinsteiger*innen (ggf. mit anderem kulturellen Hintergrund)

Außerdem hat Einfluss auf die Integration ins Team:

- neu geschaffene Stelle vs. neu besetzte Stelle

2. Wo steht das Team gerade?

Jedes Team durchläuft in seiner Zusammenarbeit folgende Phasen (nach Tuckman):

1. Forming



Orientierung,
Kennenlernen

2. Storming



Rollenfindung,
Machtkämpfe

3. Norming



Gemeinsame
Verabredungen,
Regeln und
Strukturen

4. Performing



Arbeitsfähiges
Team

5. Adjourning



Verabschiedung



3. Was kann das Team beitragen?

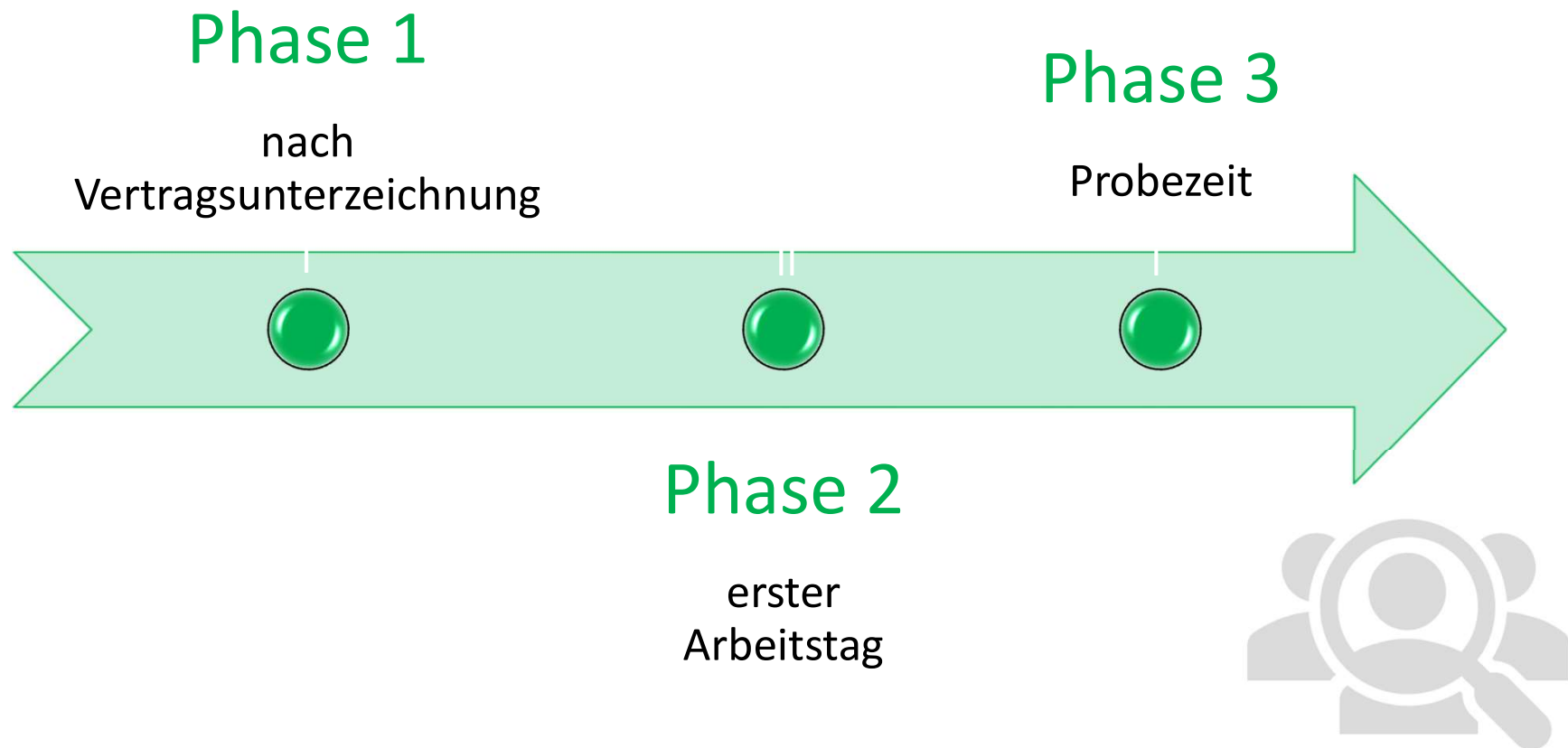
Vorab Aufgabe der Führungskraft:

- ❖ Beziehungen und Strukturen innerhalb des bestehenden Teams beobachten und berücksichtigen
- ❖ Mitarbeiter*innen rechtzeitig über den Neuzugang und dessen Aufgaben informieren
- ❖ prüfen, wer als Ansprechpartner*in oder für eine Patenschaft in Frage kommt und diese Person bewusst ansprechen (Auswahl nicht dem Team überlassen)

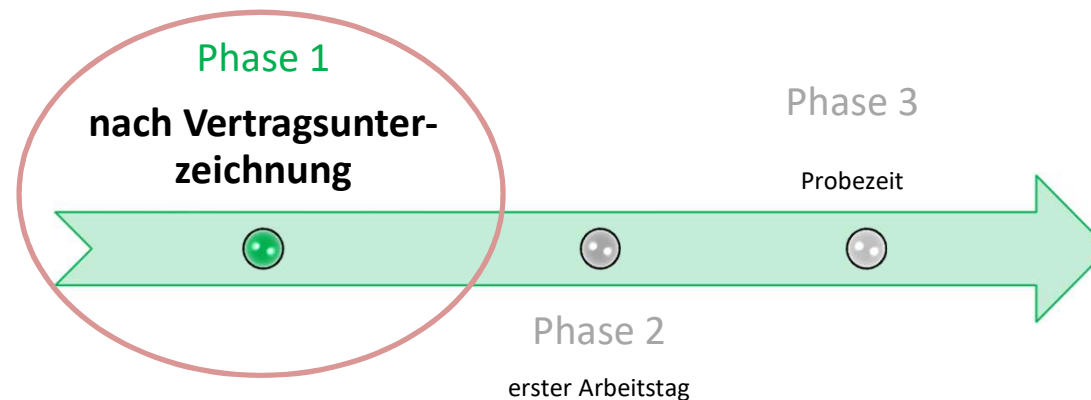
Gemeinsam im Team:

- ❖ Erwartungen und Befürchtungen besprechen
- ❖ Informationen sammeln, die für neue Mitarbeiter*innen relevant sind (formell und informell)

4. Welche Rahmenbedingungen sind förderlich?



4. Welche Rahmenbedingungen sind förderlich?



Nach Vertragsunterzeichnung

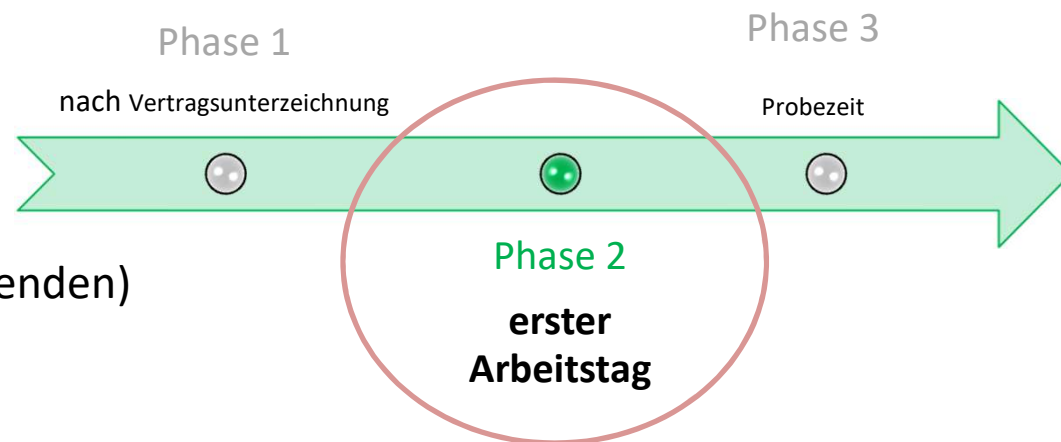
- Information des Teams, Patenschaft?
- Vorbereitung des Arbeitsplatzes und aller notwendigen Materialien/Dokumente
- ggf. Einladung zu Unternehmensveranstaltung
- Erstellung Einarbeitungsplan
- Kontakt halten



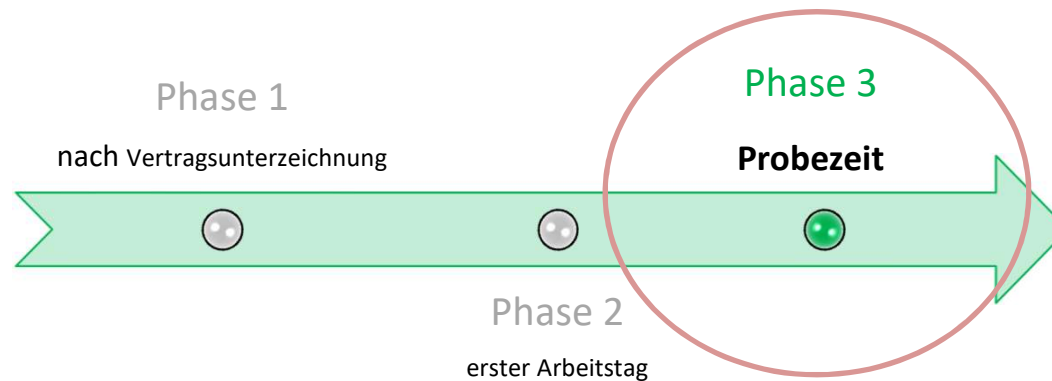
4. Welche Rahmenbedingungen sind förderlich?

Erster Arbeitstag

- Ablauf planen (vorher zusenden)
- Offizielle Begrüßung
- Einführungsgespräch
- ggf. Vorstellung Paten
- Führung durch das Haus und Vorstellung der anderen Mitarbeiter*innen
- Übernahme erster Aufgaben (Erfolgserlebnis!)
- Kurzes Abschlussgespräch



4. Welche Rahmenbedingungen sind förderlich?

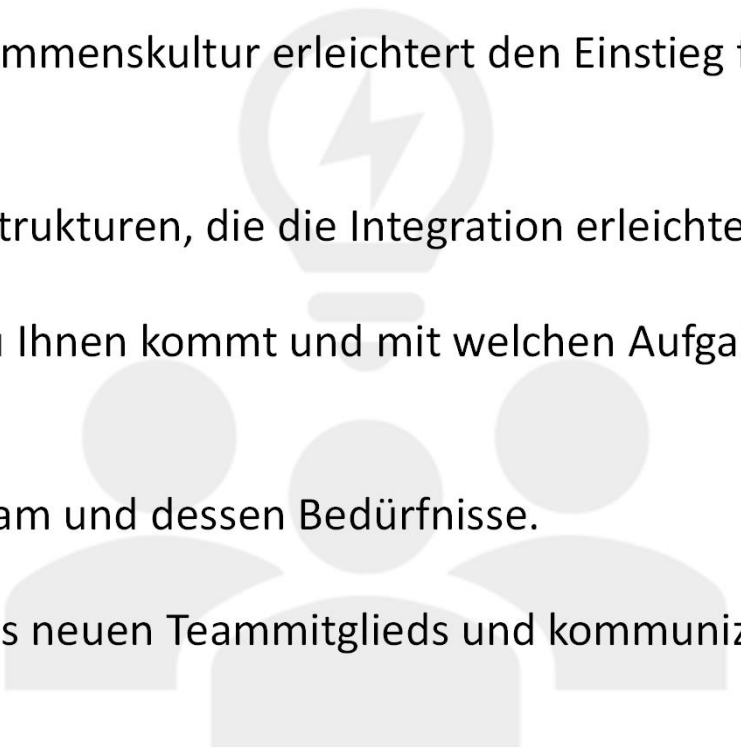


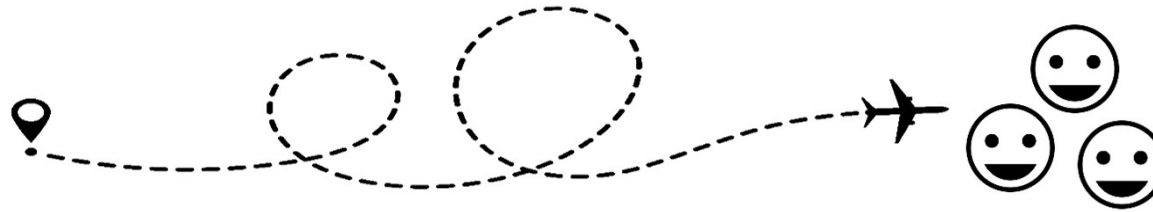
Probezeit

- Nutzung eines Einarbeitungsplans
- Regelmäßige Gespräche und Feedback



Zusammenfassung

- 
- Eine gelungene Willkommenskultur erleichtert den Einstieg für alle Beteiligten und vermeidet Stress.
 - Erarbeiten Sie vorab Strukturen, die die Integration erleichtern.
 - Prüfen Sie, wer neu zu Ihnen kommt und mit welchen Aufgaben Ihrerseits zu rechnen ist.
 - Beobachten Sie Ihr Team und dessen Bedürfnisse.
 - Klären Sie die Rolle des neuen Teammitglieds und kommunizieren Sie diese deutlich an alle Beteiligten.
 - Steuern und begleiten Sie den Prozess. Achten Sie dabei auch auf Aufgaben, die delegiert werden können.



Werdet Pilotpartner

Happy Team. Happy Work.

Gemeinsam gesund. Gemeinsam erfolgreich

- ✓ Testet exklusiv unser neues Online-Analysetool mit der Methode Gesundheitswürfel.
- ✓ Gebt uns euer ehrliches Feedback, um unsere Nutzerfreundlichkeit stetig zu verbessern.
- ✓ Werdet gemeinsam mit uns eines der ersten digitalen Happy Teams!



arbeitsgesundheit@dpfa.de

Bis 31.12.2020

€ 19,-

Pro Mitarbeiter

Ihr Kontakt zu uns

AKADEMIE für Arbeitsgesundheit

Täubchenweg 83

04317 Leipzig

Mobil: 0160 93603762

arbeitsgesundheit@dpfa.de

www.dpfa-arbeitsgesundheit.de



Danke für Ihre Aufmerksamkeit & bleiben Sie gesund!

Rahmenbedingungen

Paten u. 1. Tag

- Konzept für Patenaufgaben
 - Einrichtung u. Strukturen zeigen
 - Ansprechpartner
 - Beziehung prüfen
 - Freiwilligkeit
 - 4 Wochen intensiv, danach ansprechbar
 - Rückmeldung zur Probezeit
- ZEIT ! + Plan
 - Einrichtg. + WB zeigen
 - Team vorstellen
 - Einsetzungs-konzept
 - Paten vorstellen
 - vorab: Steckbrief

Integration von Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund / aus Nachbarländern

- Sprache!
 - Sprachanlässe schaffen
 - Gruppenbildung vermeiden
 - Hilfsmittel vorher klären
- kulturelle Besonderheiten
 - Rolle Mann/Frau
 - Ernährung
 - ↓ auch bei Klienten
- in Grenznähe: Rinder beachten

Migrationshintergrund

im Team

- B2 als

Voraussetzung
für FK

- ambulant als
besondere
Herausforderung

Qualifizierung
anstreben

bei den zu
Pflegenden

- Ernährung

⋮

kulturelle
Integration