

Integration neuer Mitarbeiter

TAGESPFLEGEN ZEICHNEN SICH DURCH kleine und dauerhaft bestehende Teams aus. Es ist unerlässlich, die Einarbeitung und Integration eines neuen Mitarbeiters gleichberechtigt auf der Beziehungs- und Aufgabenebene zu betrachten. Dabei sind immer auch auf die Bedürfnisse des neuen Mitarbeiters zu beachten.

TEXT: FRANK VON PABLOCKI

Tagespflegen sind attraktive Arbeitsorte: Die Arbeitszeiten sind klar definiert, mit wenigen Ausnahmen gibt es keine Öffnungszeiten an Wochenenden und Feiertagen. Abhängig von der Größe der Tagespflege ist die Anzahl der Mitarbeiter überschaubar. Im Gegensatz zu anderen Versorgungssystemen müssen die Beschäftigten den „ganzen Tag miteinander klarkommen.“ Das kann für die Mitarbeiter, die vorab in der ambulanten oder der vollstationären Pflege tätig waren, eine neue Herausforderung sein, die schon in der Einarbeitung berücksichtigt werden muss.

Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter sollte deshalb neben dem strukturellen Rahmen den Beziehungsaspekt berücksichtigen. Bei der Einarbeitung sollte von einer mindestens vierwöchigen Integrationsphase ausgegangen werden, damit auch Gäste, die nur selten da sind, ebenfalls kennengelernt werden können. Derzeit werden Tagespflegen noch nach der „alten Qualitätsprüfrichtlinie“ bewertet. Das bedeutet, dass sie ein schriftliches Konzept zur Einarbeitung nachweisen müssen.

Die beziehungsorientierte Einarbeitung

Aufgrund der verschiedenen Professionen (Pflegerkräfte, Betreuungsmitar-



EXPERTENTIPP

Für die Einarbeitung bietet sich die Erstellung einer „Ergebnisorientierten Aufgabenbeschreibung“ (EOA) an. Auch, wenn diese einer sehr detaillierten Arbeitsvorgabe ähnelt, ist zu bedenken, dass der neue Mitarbeiter seine geplanten Handlungsschritte selbst beschreibt. Dadurch kommt es für



FRANK VON PABLOCKI

Diplom-Psychologe,
SP-Kommunikation,
Beratung – Kommunikation – Coaching,
sp-kommunikation.de

alle Beteiligten der Tagespflege zu einem transparenten Einarbeitungsprozess. .



beiter, Hauswirtschaftskräfte), die eng miteinander arbeiten, muss auf das Beziehungsgeflecht im Team geachtet werden. Welche „Rollen“ sind von wem besetzt? Welche Rituale fördern den Zusammenhalt? Welche Vorgehensweisen führen zu Konflikten? Die Integration neuer Mitarbeiter scheitert häufig an einem frühzeitigen „Regelverstoß des Zusammenlebens“. Somit muss in der Einarbeitung ab dem ersten Tag klar definiert werden, welche kulturellen Gegebenheiten vorherrschen und welche Verhaltensweisen zur Einhaltung der gemeinsamen Spielregeln erwartet werden. In diesem Zusammenhang ist

darüber nachzudenken, dass das Team bei der Personalauswahl von Anfang an mitbestimmen darf.

Hilfreich ist hier die Erstellung eines Persönlichkeitsprofils eines jeden Mitarbeiters. Dieses zeigt auf, über welche Stärken und Schwächen der Einzelne verfügt. Sobald ein neuer Mitarbeiter in das Team integriert wird, sollte ebenfalls eine „Persönlichkeitsanalyse“ durchgeführt werden. Es ist dabei nicht entscheidend, dass eine Systematik gewählt wird, die zu 100 Prozent wissenschaftlich untermauert ist. Vielmehr müssen sich die Beteiligten einig sein, dass die gemeinsame Analyse einen



Nutzen bringt. In der Praxis werden Systematiken, wie das DISG-Modell, das HBDI-Modell, die Persönlichkeitsstile nach Riemann oder der Myers-Briggs-Typenindikator angewendet.

Die aufgabenbezogene Einarbeitung

Die Aufgabenverteilung ist, insbesondere in kleinen Gruppen, häufig von

den Vorlieben und Abneigungen der einzelnen Mitarbeiter abhängig. Natürlich müssen gesetzliche Vorgaben (Fachkräfte sind für das Medikamentenmanagement verantwortlich usw.) eingehalten werden. Dennoch sollte schon an den ersten Arbeitstagen die Möglichkeit der Bereicherung des Bestandsteams durch den neuen Mitarbeiter im Fokus stehen. Häufig wird

die Einarbeitung mittels einer Einarbeitungscheckliste umgesetzt, die vorgibt, welche Inhalte dem neuen Mitarbeiter in welcher Phase der Einarbeitung gezeigt werden müssen. Ein „Abhaken“ ist häufig die Folge dieses starren Instruments.

Es bietet sich jedoch an, einen anderen Weg zu gehen: Die „Ergebnisorientierte Aufgabenbeschreibung“. Hierbei wird von vornherein nicht nur die Aufgabe des Mitarbeiters definiert, sondern auch, mit welchen Vorgehensweisen dieser glaubt, ein zur Aufgabe definiertes Ergebnis zu erreichen. Vorab ist im Team entschieden worden, welche Aufgaben der neue Mitarbeiter für den Erfolg der Tagespflege übernehmen soll. Wenn zum Beispiel der Mitarbeiter zukünftig die Wochenplanung für die Beschäftigungsangebote erstellt, ist es seine Aufgabe, seine Vorgehensweise inklusive der von ihm benötigten Mittel zu beschreiben. In diesem Zusammenhang kann der Austausch mit dem gesamten Team förderlich sein. Aus den Ergebnissen wird nämlich sofort ersichtlich, in welchen Feldern es mögliche Überschneidungen mit anderen Mitarbeitern gibt. Dadurch werden Konflikte vermieden und Synergien genutzt. ✨

Beispiele für eine „Ergebnisorientierte Aufgabenbeschreibung“, das Herrmann Brain Dominance Instrument sowie das Beziehungsmodell nach Riemann finden Sie als Download unter tp-tagespflege.net

IMPRESSUM

TP – Tagespflege organisieren, leiten, entwickeln
www.tp-tagespflege.net

Das gesamte Onlineangebot des Verlagsbereiches Altenhilfe finden Sie auf www.vincentz.de

Lukas Sander (ls) (v.i.S.d.P.)
(Chefredaktion)
T +49 511 9910-121
lukas.sander@vincentz.net

Sonja Thielemann (thi)
(Redaktion)
T +49 511 9910-133
sonja.thielemann@vincentz.net

Redaktionsassistentin:
Martina Süßmuth
T +49 511 9910-115
F +49 511 9910-089
martina.suessmuth@vincentz.net

Verlagsleitung:
Miriam von Bardeleben (mvb)
miriam.v.bardeleben@vincentz.net
T + 49 511 9910-101

Medienproduktion:
Maik Dopheide (Leitung),
Birgit Seesing (Artdirection),
Nadja Twarloh (Layout)

Anzeigen:
Ralf Tilleke (Leitung)
T +49 511 9910-150
ralf.tilleke@vincentz.net

Beratung Geschäftsanzeigen:
Vera Rupnow
T +49 511 9910-154
vera.rupnow@vincentz.net

Gültige Anzeigenpreisliste:
Nr. 3 vom 01.10.2019

Vertrieb:
Kathrin Kopanka (Ltg.)
T +49 511 9910-020

F +49 511 9910-029
zeitschriftendienst@vincentz.net

Abonnement:
Der Branchendienst „TP – Tagespflege organisieren, leiten, entwickeln“ erscheint monatlich, zwölf Ausgaben pro Jahr.

Preise für das Jahresabo im Inland inkl. MwSt.: Printabo: 95,00 Euro/Kombi-Abo Print und Digital: 114,00 Euro/Digitalabo: 95,00 Euro. Im Inland Lieferung frei Haus.

Bei vorzeitiger Abbestellung anteilige Rückerstattung.

Bei höherer Gewalt keine Erfüllungspflicht.

Beiträge, die mit vollem Namen oder auch mit Kurzzeichen des Autors gezeichnet sind, stellen die Meinung des Autors, nicht unbedingt auch die der Redaktion dar. Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Warenbezeichnungen

und Handelsnamen in dieser Zeitschrift berechtigt nicht zu der Annahme, dass solche Namen ohne weiteres von jedermann benutzt werden dürfen. Vielmehr handelt es sich häufig um geschützte, eingetragene Warenzeichen.

Verlag:
Vincentz Network
GmbH & Co.KG
Plathnerstr. 4c,
30175 Hannover
T +49 511 9910-000

Gerichtsstand und Erfüllungsort: Hannover
ISSN 2567-4595

Druck: BWH GmbH

© Vincentz Network
GmbH & Co. KG
www.vincentz.net