



**Individualisierbares Berufseinstiegsprogramm für  
Pflegeabsolventen am Universitätsklinikum Jena (UKJ)**

N. Hebestreit

## Das UKJ in Zahlen

- Beschäftigte: 7.204
- Davon in der Pflege: 2.200
- Betriebene Betten: 1.451
- Ambulante Konsultationen: 543.687
- Stationäre Patienten: 47.000
- Auszubildende in der Pflege: jährlich ca. 75 (examinierte)
- Weltoffen: 601 internationale Mitarbeitende



## Was erwartet Sie?

- Kurzer Rückblick und Bestandsaufnahme
- Zielstellung des Berufseinstiegsprogrammes für Absolventen
- Konkreter Einblick in das Programm
- Bericht über erste Umsetzungserfahrungen
- Ausblick und anschließend Ihre Fragen

## Wo kommen wir her?

- Erste Dekade des 21. Jahrhunderts (2000 – 2010):  
„Der Auszubildende wird dort übernommen, wo er gebraucht wird.“  
→ bedarfsorientiert



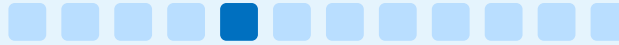
- Warum war das möglich: Arbeitgebermarktmentalitäten, ausreichend Auszubildende, Reduzieren der Pflegekräfte

## Wo kommen wir her?

- Zweite Dekade des 21. Jahrhunderts (2010 – 2020):  
„Der Auszubildende entscheidet, wo er übernommen wird.“  
→ bedürfnisorientiert



- Warum war das möglich: Arbeitnehmermarktmentalitäten, zu wenig Auszubildende, Vakanzen in allen Arbeitsbereichen



## Wo stehen wir heute (4 Fakten)?

1. Fortlaufend müssen Strukturen in der Krankenversorgung angepasst werden  
→ die **Steuerbarkeit** von Personalkapazitäten ist **erlösrelevant**
2. Absolventenübernahme ist die zentrale Quelle der Mitarbeiterrekrutierung →  
das **Halten** der ausgebildeten Berufseinsteiger ist **erlösrelevant**
3. Generationsbedingte Herausforderungen mit Entscheidungen (**FOMO**)
4. Reduzierter klinischer Praxiseinsatz in der Ausbildung **erschwert** die fachliche Orientierung im Vorfeld der Übernahme (neues Pflegeberufegesetz)

## Was brauchen wir?

- Bedarf des Krankenhauses und Bedürfnis des Auszubildenden bei der Absolventenübernahme müssen gut ausnivelliert sein:



- Orientierungsphase sollte über den Übernahmezeitpunkt hinaus verlängert werden, um den Absolventen in der fachlichen Einmündung zu unterstützen  
→ **Individualisierbares Berufseinstiegsprogramm für Pflegeabsolventen**

## Zielsetzung des Projektes

- Entwicklung eines individualisierbaren Berufseinstiegsprogramms  
(Kurzname: **Orientierungsprogramm**)
- Erweiterte Orientierungsphase für Pflegeabsolventen
- Entscheidung für UKJ ohne sofortige Festlegung auf einen Fachbereich
- Förderung fachlicher u. sozialer Orientierung in verschiedenen Teams
- Motivation der Teams zur strukturierten Einarbeitung und Onboarding

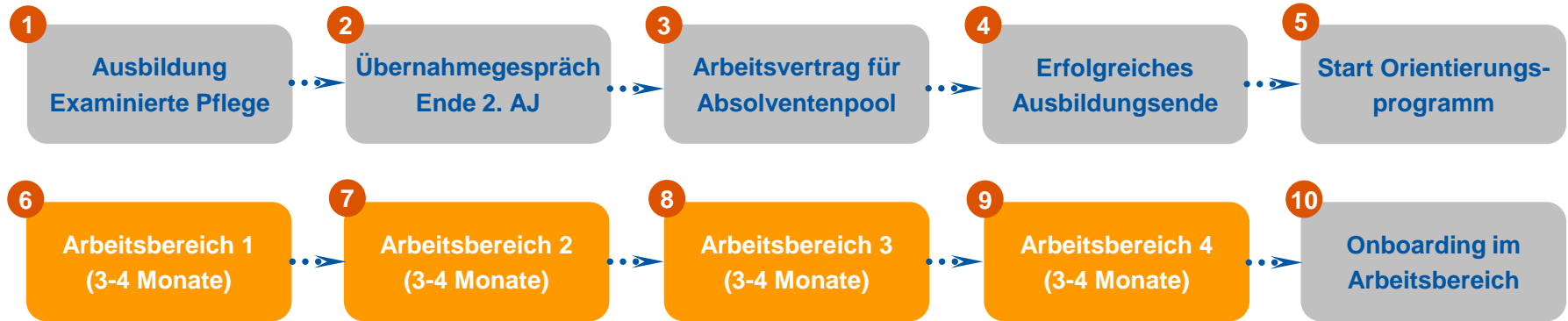


## Übernahme/Onboarding (bisher)



- Festlegung für Arbeitsbereich bereits Ende 2. Ausbildungsjahr
- Administrative Verzögerungen in der Vertragsgestaltung
- Passive Einarbeitungsbemühungen vs. aktives Onboarding im Arbeitsbereich
- Risiko der Unzufriedenheit mit Unternehmensaustritt als Konsequenz

## Übernahme/Onboarding (ab 09/2024)



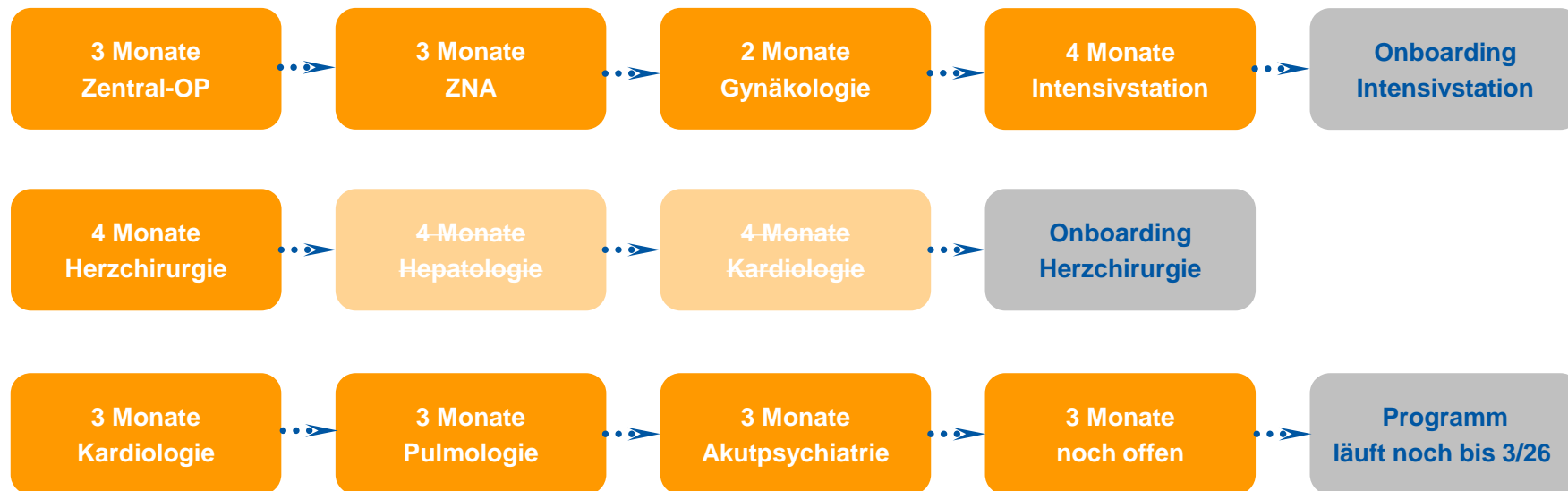
→ Individuelle Wahl der Arbeitsbereiche durch Azubi (Bedürfnis)

→ Wählbare Arbeitsbereiche entsprechend Prioritätenliste des UKJ (Bedarf)

## Was gibt es noch zu wissen?

- Programmdauer maximal 12 Monate
- Wahlbereiche werden im 1. Orientierungsgespräch abgesprochen
- Regelmäßige Feedbackgespräche (vor jedem Wechsel) mit Anpassungsoption
- Orientierungsprogramm kann jederzeit beendet werden
- Jeder Orientierungseinsatz und Gesamtprogramm wird evaluiert
- Inzwischen Ausweitung auf GKPH und MFA

## Ein paar Beispiele...



## Welche Effekte sind erkennbar?

- Das Programm wird zunehmend in Anspruch genommen
- Feedback zum Onboarding wird erlebbarer für die Teams (bleibt oder bleibt nicht 😊)
- Flexibilität und individueller Zuschnitt wird geschätzt
- Gelenkte Auswahl durch Prioritätenliste erhöht Steuerbarkeit
- Erwarteter Effekt: Rückgang der Fluktuationsrate bei den Absolventen

Vielen Dank, ich freu mich auf Ihre Fragen...

