

**UNIVERSITÄTS
KLINIKUM** FREIBURG

23. Gesundheitspflege- Kongress

Hamburg | 7. und 8.11.2025

 Springer Pflege



Einarbeitung, aber richtig: Das „Step One“-Konzept

Michael Keck

Universitätsklinikum Freiburg

Die Fakten zum Klinikum



107 Stationen
2050 teil- und vollstationäre Betten



90 000 stationäre
900 000 ambulante Patient*innen



ca. 3300 Planstellen in der Pflege



7 Pflegedienstleitungen

Den Einstieg erleichtern

Die Gliederung zum Vortrag



Die Herausforderung der Pflege in Zukunft

Was benötigt die Stationsleitung

Notwendige Personalressource zur Bewältigung der pflegerischen Aufgaben
Ausreichende Anzahl an Pflegepersonal zur Abdeckung aller Schichten (24/7)

Fachliche Kompetenzen und Qualifizierungen der Mitarbeitenden
Weiter- und Fortbildungskonzepte entsprechend den Erwartungen

Lernkonzepte und –methoden, welche die Inhalte zielgerichtet vermitteln
Möglichkeit der Anleitung und Begleitung von Mitarbeitenden

Die Herausforderung der Pflege in Zukunft

Was benötigt die Stationsleitung

Notwendige Personalressource zur Bewältigung der pflegerischen Aufgaben
Ausreichende Anzahl an Pflegepersonal zur Abdeckung aller Schichten (24/7)

Fachliche Kompetenzen und Qualifizierung der Mitarbeitenden
Weiter- und Fortbildungskonzepte entsprechend den Erwartungen

Lernkonzepte und -methoden, welche die Inhalte zielgerichtet vermitteln
Möglichkeit der Anwesenheit und Begleitung von Mitarbeitenden

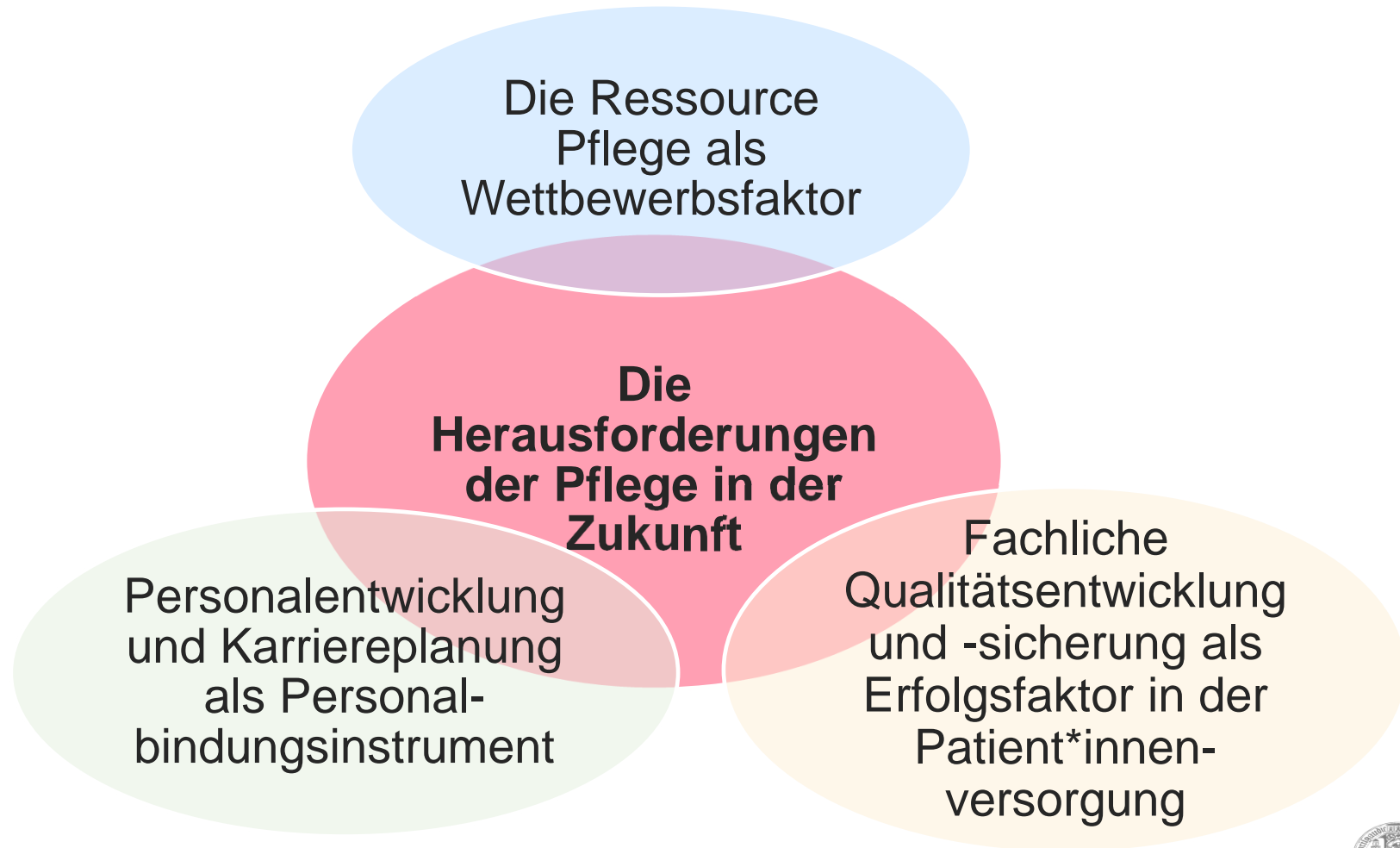
Es benötigt ein Konzept zur Personalgewinnung und -bindung

Das 3- Säulen-Konzept am Universitätsklinikum

Der Hintergrund zur Konzeptentstehung

**Die
Herausforderungen
der Pflege in der
Zukunft**

Das 3- Säulen-Konzept am Universitätsklinikum



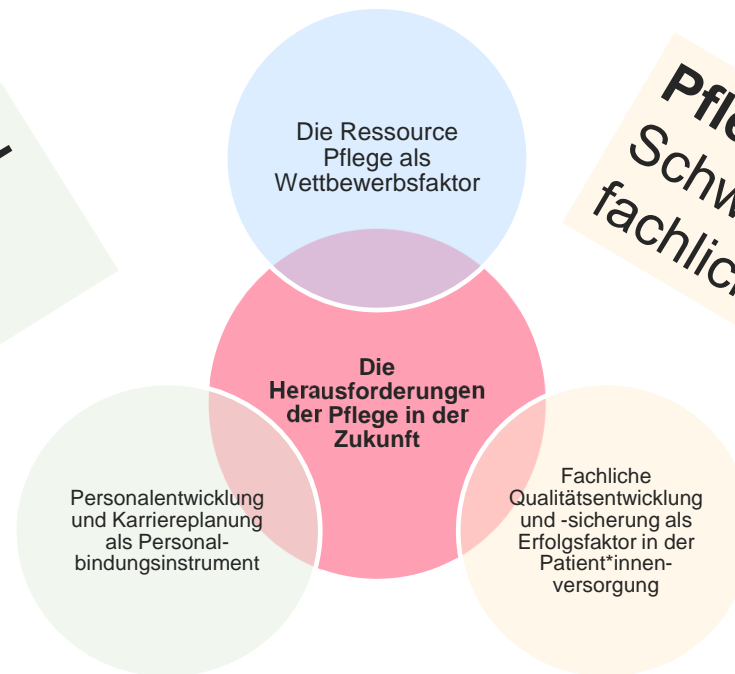
Das 3- Säulen-Konzept am Universitätsklinikum

Pflegemanagement Instanz

Schwerpunkt:

Personalsteuerung und -führung

Pflegepädagogische Instanz
Schwerpunkt:
Aus- und Weiterbildung



Pflegewissenschaftliche Instanz
Schwerpunkt:
fachliche Entwicklung und Ausrichtung

Einarbeitung im Alltag

Welche Herausforderungen und Anforderungen entstehen



Quelle: <https://pixabay.com/de/photos/erreichen-frau-m%C3%A4dchen-springen-1822503/>

Einarbeitung im Alltag

Welche Herausforderungen und Anforderungen entstehen

- Offene Stellen müssen schnell nachbesetzt werden
- Einarbeitung im Konflikt zum Ausfallmanagement
- Einarbeitung als Belastung für das Stammpersonal
- Unsicherheiten & Ängste aufgrund fehlenden Wissens bei neuen Mitarbeitenden
- Erwartungshaltung vom Stammpersonal, neuen Mitarbeitenden, von Dritten

Quelle: <https://pixabay.com/de/photos/erreichen-frau-m%C3%A4dchen-springen-1822503/>

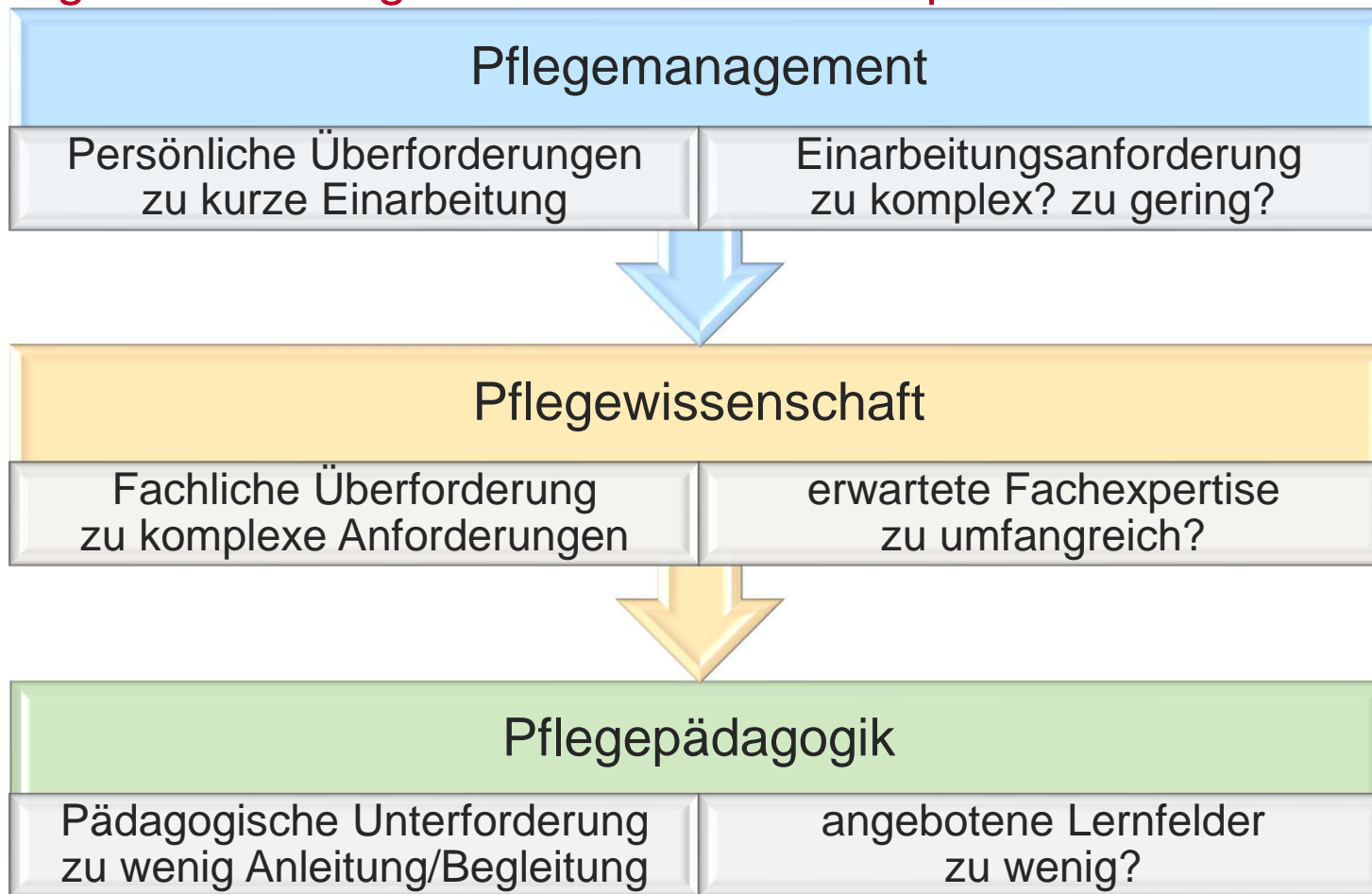
STrukturiertes Einarbeitungskonzept Pflege – ONboarding Excellence

Wie alles begann bzw. was war der Auslöser



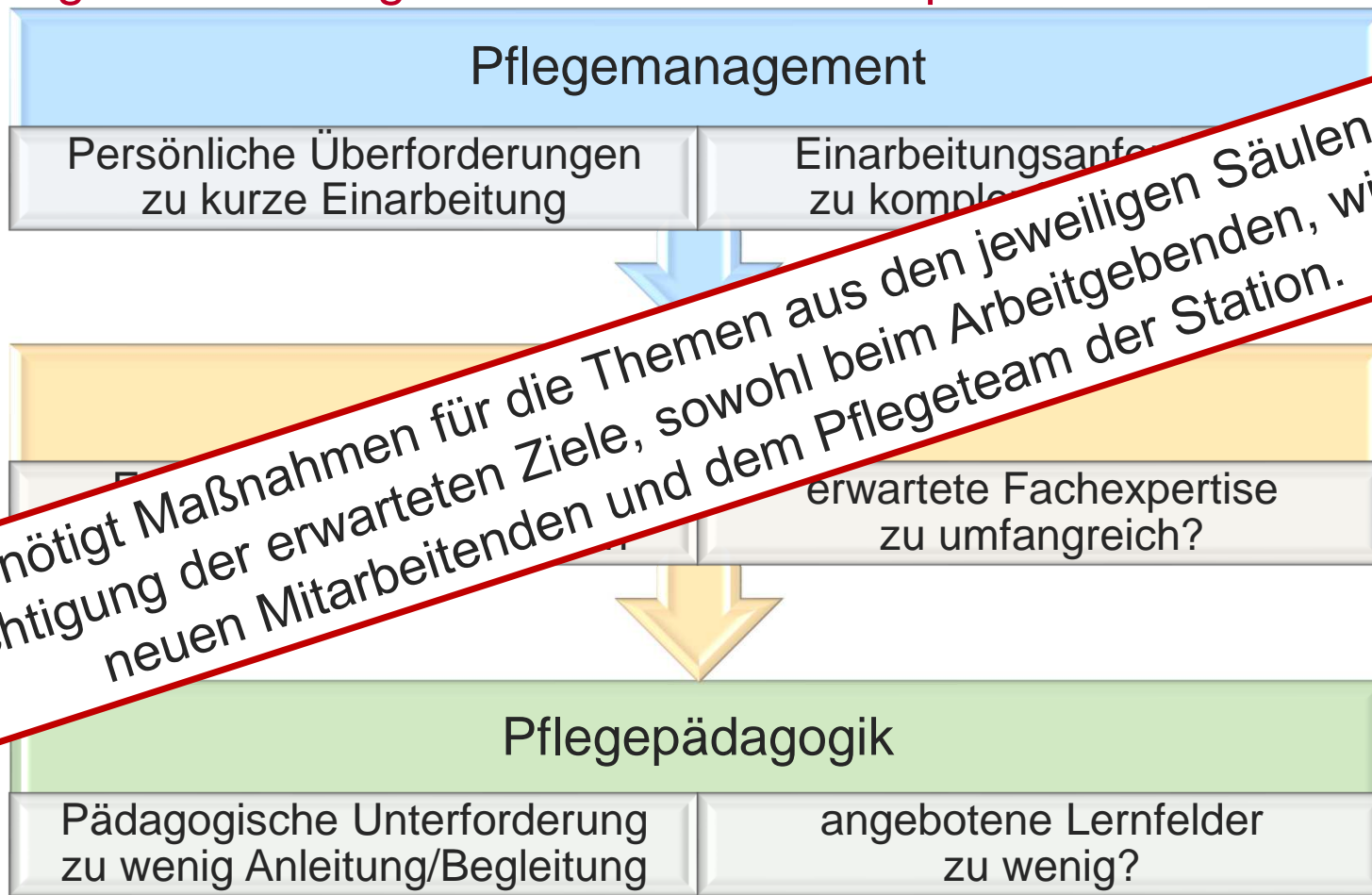
STEP – ONE

Die Entwicklung auf Grundlage des 3 Säulen Konzeptes



STEP – ONE

Die Entwicklung auf Grundlage des 3 Säulen Konzeptes



STEP- ONE

Maßnahmen für das Management

Pflegemanagement

Persönliche Überforderungen
zu kurze Einarbeitung

Einarbeitungsanforderung
zu komplex? zu gering?

Maßnahmen	Ziele / Effekte der Maßnahme
Regelmäßige Standortgespräche führen	Über- und Unterforderung erkennen können und entsprechend handeln
Einarbeitungsdauer verlängern	Zeitliche Ressourcen für die Anforderung werden geschaffen
Klare Strukturen und Zuständigkeiten schaffen	Sicherheit in der Einarbeitung und nachvollziehbare Entwicklung
Ausfallmanagement ohne Einarbeitung umsetzen	Einarbeitung wird sichergestellt und gewährleistet
Einarbeitung erfolgreich gestalten	Team wird durch erfolglose Einarbeitungen nicht demotiviert
Begleitungen des neuen Mitarbeitenden	Kompetenzen und Unterstützungsbedarfe werden der Leitung aufgezeigt

STEP- ONE

Maßnahmen für die Pflegewissenschaft

Pflegewissenschaft

Fachliche Überforderung
zu komplexe Anforderungen

erwartete Fachexpertise
zu umfangreich?

Maßnahmen	Ziele / Effekte der Maßnahmen
Fort- und Weiterbildung ist in der Einarbeitung implementiert	Neue Mitarbeitenden bekommen die passenden Lernangebote und lernen das Fortbildungskonzept kennen
Fachliche Begleitungen erfolgen	Kompetenzen und Lernpotenziale sind identifiziert, ein entsprechendes Lernangebot kann erstellt werden Gesamtüberblick über alle Einarbeitungen, Fortbildungskonzepte können ggf. angepasst werden
Pflegefachliches Portfolio ist in die Einarbeitung integriert	Mitarbeitende kennen die fachliche Ausrichtung und die Einarbeitung wird darauf abgestimmt
Pflegewissenschaft ist in die Einarbeitung mit einbezogen	Die pflegewissenschaftliche Arbeit wird im Alltag integriert, Karrieremöglichkeiten aufgezeigt

STEP– ONE

Maßnahmen für die Pflegepädagogik

Pflegepädagogik

Pädagogische Unterforderung
zu wenig Anleitung/Begleitung

angebotene Lernfelder
zu wenig?

Maßnahmen	Ziele / Effekte der Maßnahmen
Pädagogische Begleitungen erfolgen	Kompetenzen und Lernpotenziale sind identifiziert, ein entsprechendes Lernangebot kann erstellt werden Gesamtüberblick über alle Einarbeitungen, Fortbildungskonzepte können ggf. angepasst werden
Pflegepädagogik ist in die Einarbeitung mit einbezogen	Die pflegepädagogische Arbeit wird im Alltag integriert, Karrieremöglichkeiten aufgezeigt
Fort- und Weiterbildung durchführen	Die Angebote können auf die individuellen Bedarfe, wie auch auf die Gesamtbedarfe ausgerichtet werden

STEP- ONE

Der erste Schritt / die ersten Schritte



STEP- ONE

Step One als Grafik

Tätigkeit	1. Woche	2. Woche	3. Woche	4. Woche	5. Woche	6. Woche	7. Woche	8. Woche	3. Monat	4. Monat	5. Monat	6. Monat	7. Monat	8. Monat	9. Monat	10. Monat	11. Monat	12. Monat
Einarbeitungsdauer																		
• Erstgespräch																		
Tandemprinzip (max. 3 Mitarbeiter*innen)																		
• Gespräche mit Pflegerische Leitung (falls vorhanden Leitungsteam)																		
• Abschlussgespräch mit Pflegerischer Leitung (falls vorhanden Leitungsteam)																		
• Begleitung Pflegerische Leitung/Pflegepädagogischer Leitung/Praxisanleiter*in																		
• Begleitung Pflegeexperte*in oder Hauptpraxisanleiter*in (1x pro Bereich)																		
• Kompetenzprofile (aktiv nutzen)																		
• Praxisanleitertag, Fortbildungstage, CNC Einheiten (1x Monat)																		
• Gespräch mit PDL																		
• Hospitation in abteilungsspezifischen Schnittstellen (je 1. Tag)																		
Hospitationsblock auf der Abteilungsintensiv																		
• ggf. Einarbeitung Bereich vor Intensiv oder Einarbeitung Fortsetzung Intensiv																		
• Bobath Konzept																		
• Neurologische Überwachung																		
• Reflexionsnachmittag																		
• Hospitation in dem jeweiligen anderen Fachbereich																		

Zusammenspiel zwischen den 3 Säulen und den darin verorteten Schwerpunkten

Pflegemanagement

Pflegewissenschaft

Pflegepädagogik



STEP- ONE

Step One als Grafik

Tätigkeit	1. Woche	2. Woche	3. Woche	4. Woche	5. Woche	6. Woche	7. Woche	8. Woche	3. Monat	4. Monat	5. Monat	6. Monat	7. Monat	8. Monat	9. Monat	10. Monat	11. Monat	12. Monat	
Einarbeitungsdauer																			
Erstgespräch																			
Tandemprinzip (max. 3 Mitarbeiter*innen)																			
Gespräche mit Pflegerische Leitung (falls vorhanden Leitungsteam)																			

Tätigkeit	1. Woche	2. Woche	3. Woche	4. Woche	5. Woche	6. Woche	7. Woche	8. Woche
Einarbeitungsdauer								
Erstgespräch								
Tandemprinzip (max. 3 Mitarbeiter*innen)								
Gespräche mit Pflegerische Leitung (falls vorhanden Leitungsteam)								
Abschlussgespräch mit Pflegerischer Leitung (falls vorhanden Leitungsteam)								
Begleitung Pflegerische Leitung/Pflegepädagogischer Leitung/Praxisanleiter*in								
Begleitung Pflegexperte*in oder Hauptpraxisanleiter*in (1x pro Bereich)								
Kompetenzprofile (aktiv nutzen)								
Praxisanleitertag, Fortbildungstage, CNE Einheiten (1x Monat)								
Gespräch mit PDL								
Hospitation in abteilungsspezifischen Schnittstellen (je 1. Tag)								

Hospitationsblock auf der Abteilungsintensiv								
ggf. Einarbeitung Bereich vor Intensiv oder Einarbeitung Fortsetzung Intensiv								
Bobath Konzept								
Neurologische Überwachung								
Reflexionsnachmittag								
Hospitation in dem jeweiligen anderen Fachbereich								

STEP- ONE

Step One als Grafik

Tätigkeit	3.Monat	4. Monat	5. Monat	6. Monat
Einarbeitungsdauer				
Erstgespräch				
Tandemprinzip (max. 3 Mitarbeiter*innen)				
Gespräche mit Pflegerische Leitung (falls vorhanden Leitungsteam)				
Abschlussgespräch mit Pflegerischer Leitung (falls vorhanden Leitungsteam)				
Begleitung Pflegerische Leitung/Pflegepädagogischer Leitung/Praxisanleiter*in				
Begleitung Pflegexperte*in oder Hauptpraxisanleiter*in (1x pro Bereich)				
Kompetenzprofile (aktiv nutzen)				
Praxisanleitertag, Fortbildungstage, CNE Einheiten (1x Monat)				
Gespräch mit PDL				
Hospitation in abteilungsspezifischen Schnittstellen (je 1. Tag)				

Hospitationsblock auf der Abteilungsintensiv				
ggf. Einarbeitung Bereich vor Intensiv oder Einarbeitung Fortsetzung Intensiv				
Bobath Konzept				
Neurologische Überwachung				
Reflexionsnachmittag				
Hospitation in dem jeweiligen anderen Fachbereich				

STEP- ONE

Step One als Grafik

Tätigkeit	1. Woche	2. Woche	3. Woche	4. Woche	5. Woche	6. Woche	7. Woche	8. Woche	3. Monat	4. Monat	5. Monat	6. Monat	7. Monat	8. Monat	9. Monat	10. Monat	11. Monat	12. Monat
Tätigkeit																		
Einarbeitungsdauer																		
Erstgespräch																		
Tandemprinzip (max. 3 Mitarbeiter*innen)																		
Gespräche mit Pflegerische Leitung (falls vorhanden Leitungsteam)																		
Abschlussgespräch mit Pflegerischer Leitung (falls vorhanden Leitungsteam)																		
Begleitung Pflegerische Leitung/Pflegepädagogischer Leitung/Praxisanleiter*in																		
Begleitung Pflegeexperte*in oder Hauptpraxisanleiter*in (1x pro Bereich)																		
Kompetenzprofile (aktiv nutzen)																		
Praxisanleitertag, Fortbildungstage, CNE Einheiten (1x Monat)																		
Gespräch mit PDL																		
Hospitation in abteilungsspezifischen Schnittstellen (je 1. Tag)																		
Hospitationsblock auf der Abteilungsintensiv																		
ggf. Einarbeitung Bereich vor Intensiv oder Einarbeitung Fortsetzung Intensiv																		
Bobath Konzept																		
Neurologische Überwachung																		
Reflexionsnachmittag																		
Hospitation in dem jeweiligen anderen Fachbereich																		

STEP- ONE

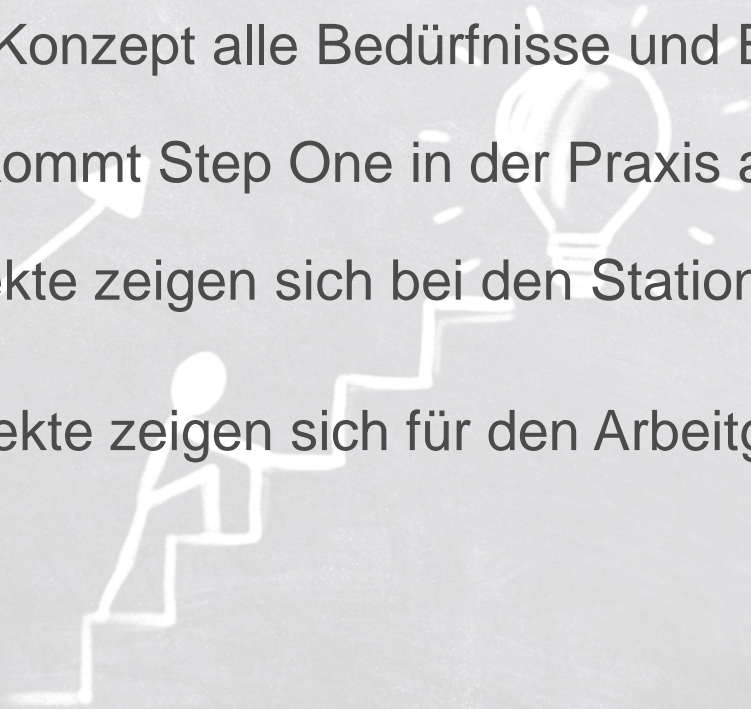
Der erste Schritt / die ersten Schritte – Und was sagen die Beteiligten?

Erfüllt das Konzept alle Bedürfnisse und Bedarfe?

Wie kommt Step One in der Praxis an?

Welche Effekte zeigen sich bei den Stationsleitungen

Welche Effekte zeigen sich für den Arbeitgebenden



STEP- ONE

Rückmeldungen von den 4 Säulen

neue Mitarbeitende

- ausreichend Zeit vorhanden
- Zusagen wurden eingehalten
- Gespräche und Begleitungen sind hilfreich
- Gut auf der Station angekommen

Pflegemanagement

- Planung zu zeitaufwendig
- Eigentlich ganz gut und notwendig
- Umsetzung erfolgt wenn möglich
- Intensiveinsatz zu lang und zur falschen Zeit

STrukturiertes Einarbeitungskonzept Pflege – ONboarding Excellence

Rückmeldungen von den 4 Säulen

Pflegewissenschaft

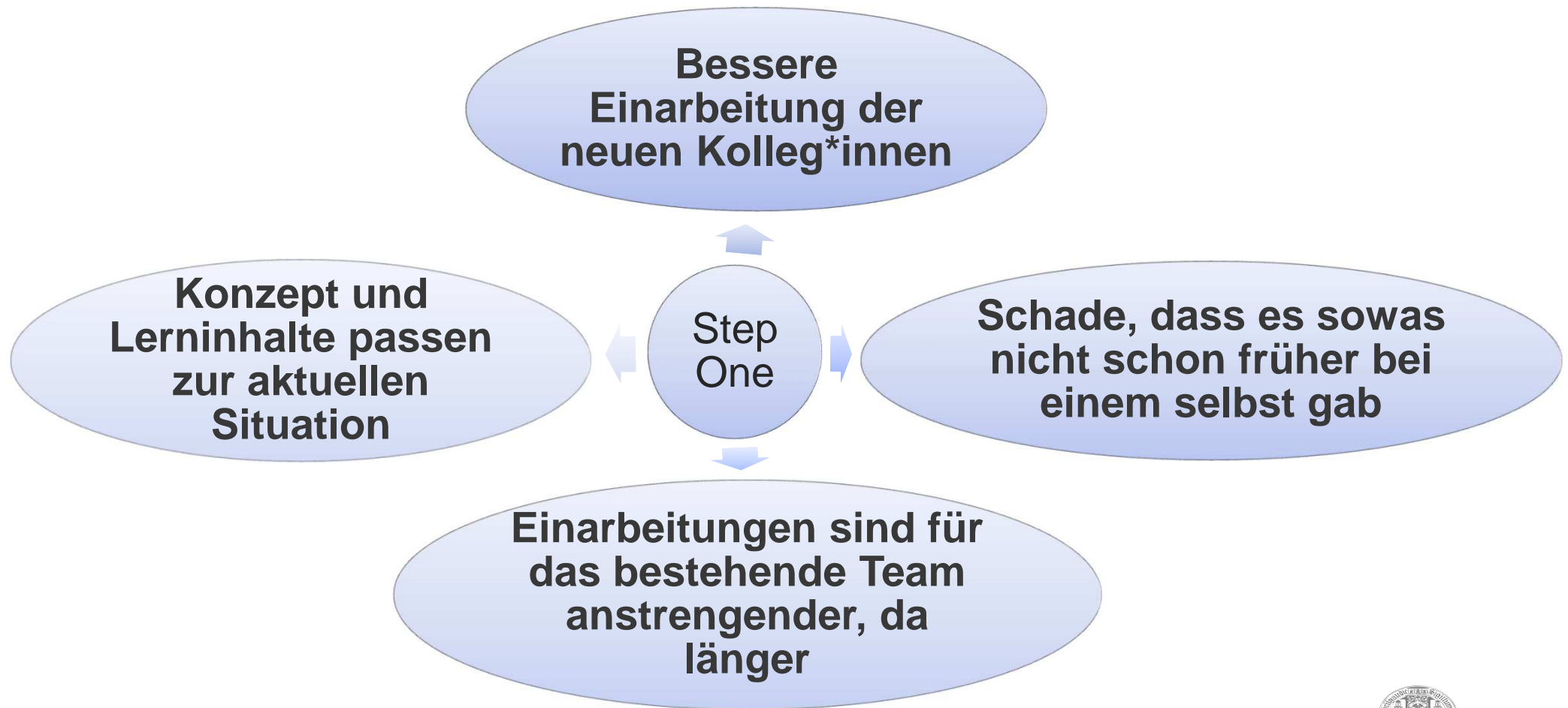
- Grundprinzip ist gut
- doppelte Begleitung von Wissenschaft und Pädagogik nicht notwendig
- Zu zeitaufwendig, Nutzen nicht messbar

Pflegepädagogik

- Einarbeitungskonzept ist gut
- Begleitungen gut, aber zeitintensiv
- Ableitungen von weiteren Angeboten

STEP- ONE

Was sagen eigentlich die Mitarbeitenden aus den Team dazu



STEP- ONE

Effekte für das Management und aus Sicht des Management

Bewerbungen

- Anzahl ist gestiegen
- Positive Mund zu Mund Propaganda

Zufriedenheit

- Bei neuen Mitarbeitenden gestiegen
- Bei den Teams gestiegen

Versorgungs-
qualität

- Verbesserung durch weniger Überforderung
- Verbesserung durch längere Einarbeitung

STEP- ONE

Effekte für das Management und aus Sicht des Management

Probezeit-
kündigung

- Keine durch die Mitarbeitende
- Keine durch die Arbeitgebende

Ausfallzeiten

- Rückläufig durch weniger Überforderungsausfall
- Weniger bei den Teams aufgrund von Überforderung

Kosten

- Einsparungen durch erfolgreiche Einstellungen und Personalbindung
- Erhöhte Kosten durch mehr Zeitaufwand in der Organisation und Planung
- Einsparungen durch weniger Krisengespräche

STEP- ONE

Effekte für das Management und aus Sicht des Management

Personal- entwicklung

- Wird frühzeitig bei den Mitarbeitenden erlebt
- Die drei Säulen bieten ein breites Spektrum

Vertrauen

- Gestiegen innerhalb des Teams, da bekannt ist was die neuen Kolleg*innen nach der Einarbeitung können
- Gestiegen beim ärztlichen Dienst, da weniger Überforderungsfehler

Folgen

- Einarbeitungskonzept allein reicht nicht aus
- Erwartungshaltung steigt
- Kurzfristige Effekte verblassen langsam

STEP- ONE

Welche Herausforderungen stehen uns noch bevor

Step One

- Konzept abschließend nachhaltig integrieren und umsetzen
- Kontinuierliche automatische Evaluation

Step Two

- Anschlussprogramm nach Step One entwickeln
- Potenziale gezielt fördern und fordern

Step Three

- Nachhaltigkeit sicherstellen
- Übergänge gut gestalten

STEP- ONE

Take Home Message

Einarbeitung benötigt eine klare und verbindliche Struktur im Unternehmen



Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, neuen Kolleg*innen und des Arbeitgebenden müssen im Konzept berücksichtigt werden



Ein modernes und erfolgreiches Einarbeitungskonzept sichert die Personalgewinnung und –bindung



Ein zielgerichtetes Einarbeitungskonzept steigert die Versorgungsqualität und spart Kosten

STEP– ONE

Haben Sie noch Fragen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Ich freue mich auf die Diskussion, Ihre Meinungen und Anregungen

Michael Keck

michael.keck@uniklinik-freiburg.de

0761 270 52250

alle Bilder: pixabay.com

