

Auszubildende erfolgreich halten

Gründe für die Übernahme der eigenen Auszubildenden:

- Gesellschaftliche Verantwortung – Perspektiven aufzeigen
- Großer „Markt“ an Fachkräften (punktuell)
- Hohe arbeitgeberseitige Investitionskosten in die Ausbildung
- Langwieriger Einstellungsprozess bei Einstellung externer neuer Mitarbeiter (bis zu 9 Monate)
- Vorteil: eigene Auszubildende kennen das Unternehmen → ggf. Verkürzung der Einarbeitungszeit möglich, je nach zukünftigem Einsatzort

* <http://www.enzyklo.de/Begriff/Wertsch%C3%A4tzung>

Wertschätzung

„...bezeichnet die positive Bewertung eines anderen Menschen. Sie gründet auf eine innere allgemeine Haltung anderen gegenüber.

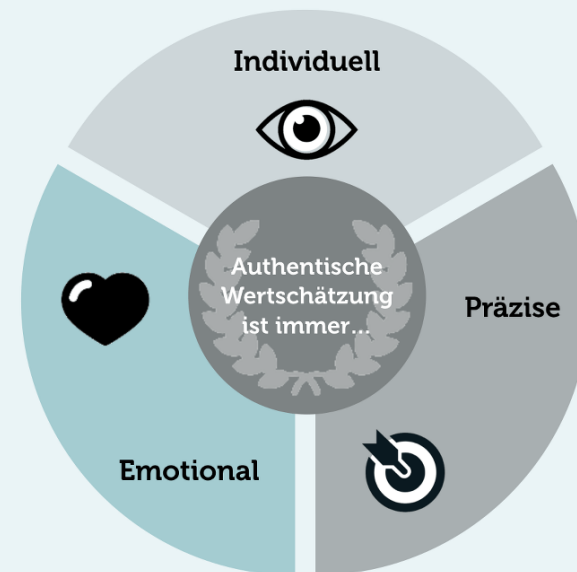
Wertschätzung ist verbunden mit Respekt, Wohlwollen und drückt sich aus in Zugewandtheit, Interesse, Aufmerksamkeit und Freundlichkeit.“*

* <http://www.enzyklo.de/Begriff/Wertsch%C3%A4tzung>

Wertschätzung

Wie bringt ein Arbeitgeber Wertschätzung zum Ausdruck und wann kommt diese beim Adressaten als solche an?

- Stillschweigende Wertschätzung gibt es nicht – muss vermittelt werden!
- Wertschätzung muss spürbar sein – „Der Mund kann viel sagen aber das Herz spricht zu uns“
- Formen der Wertschätzung – materiell und immateriell?!

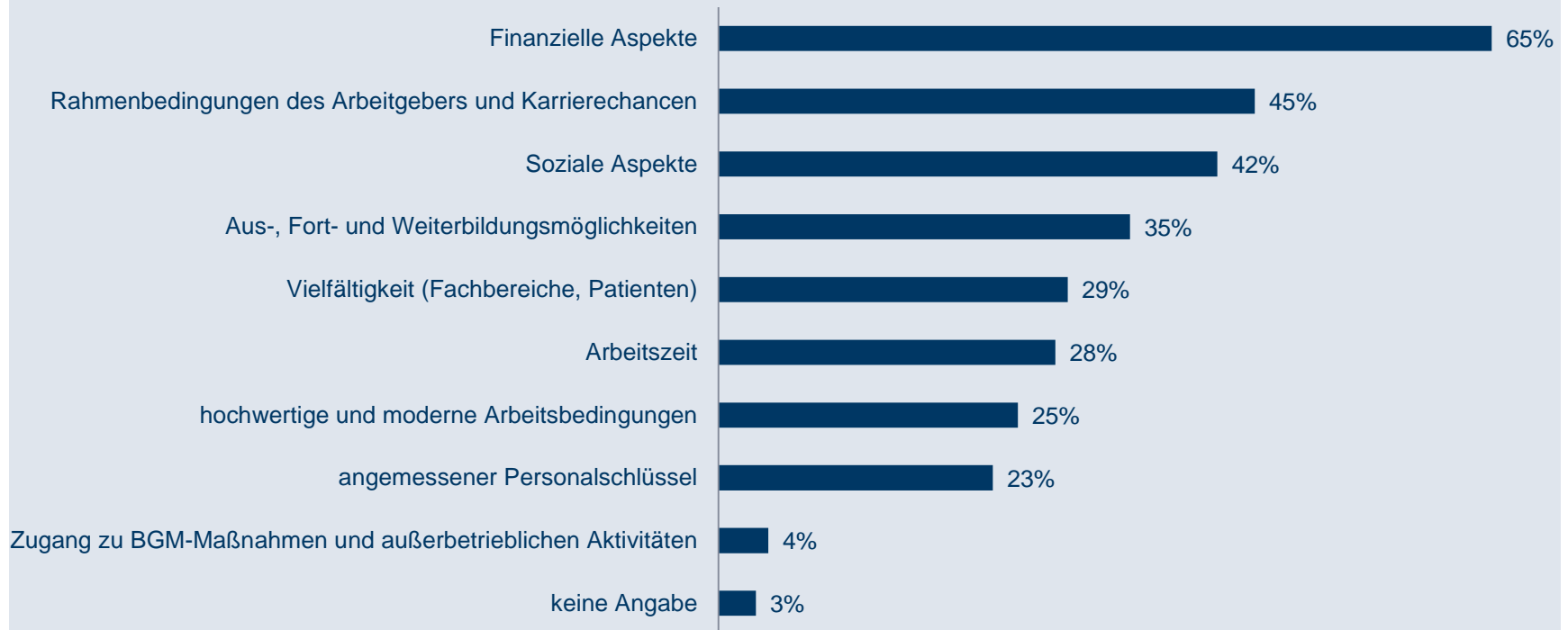


Was macht einen Arbeitgeber generell für Sie interessant?

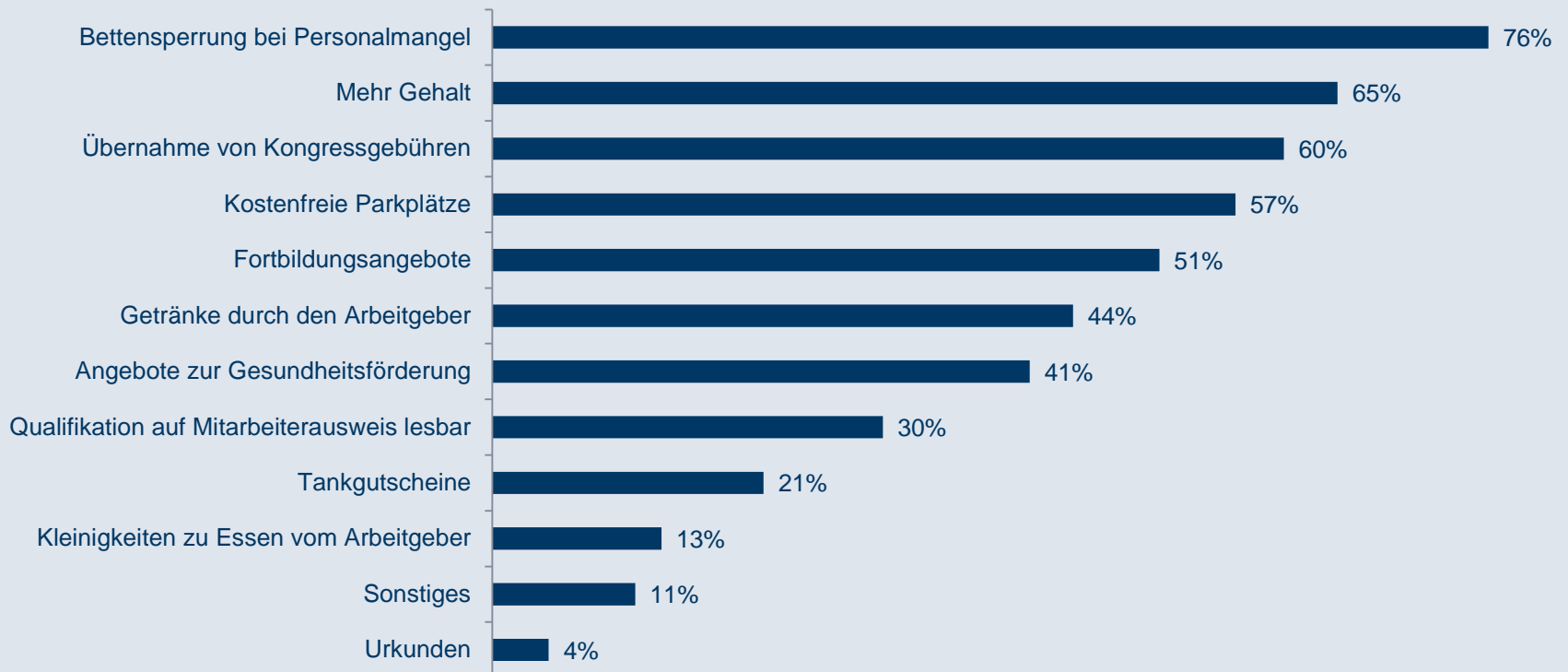


Was macht einen Arbeitgeber generell für Sie interessant? (Befragung Lernender)

▪ Antwortmöglichkeit als Freitext



Gewünschte Wertschätzung - Examierte Pflegekraft (Intensivstation)

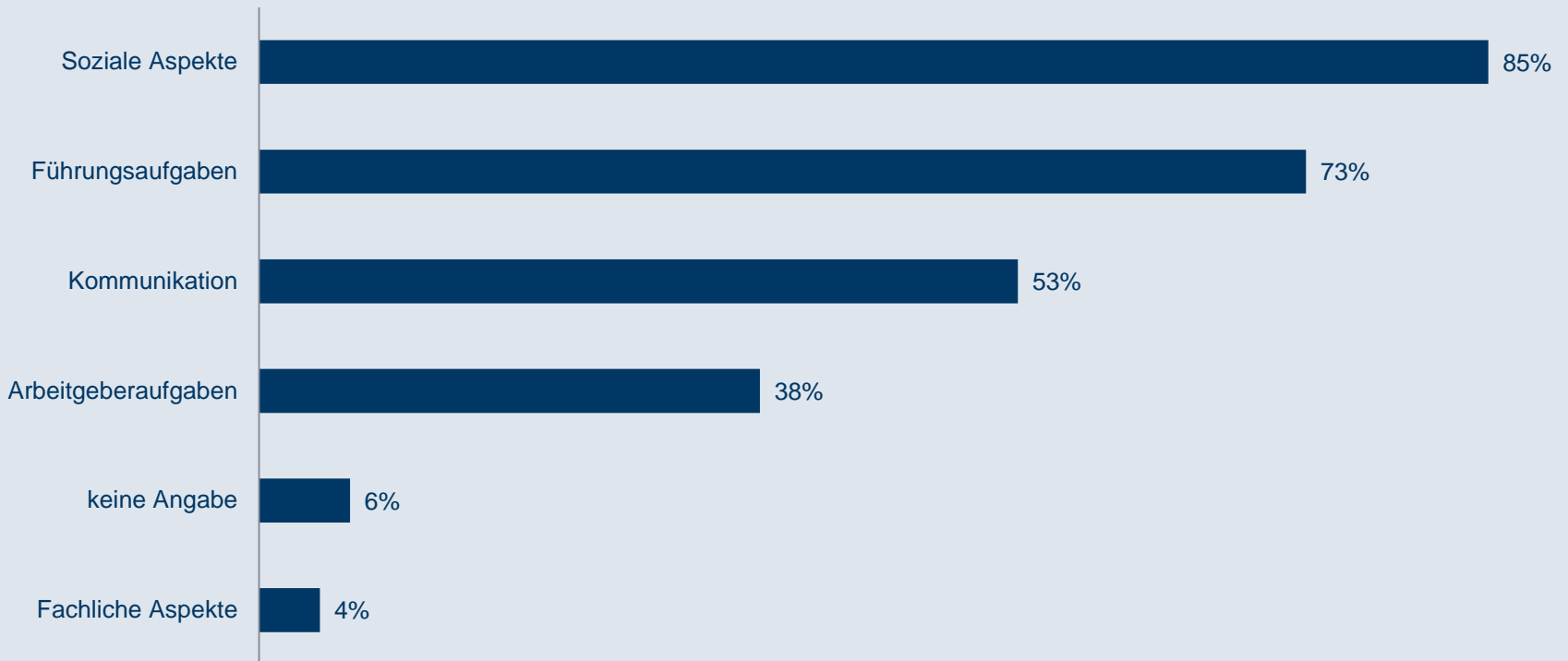


Gewünschte Wertschätzung der Mitarbeiter der Intensivstationen am UKSH;
Quelle: Pflegestolz Umfrage Januar 2015 Sektion für Pflegeforschung am UKSH

Welche Erwartungen haben Sie an Ihren zukünftigen direkten Vorgesetzten?

Welche Erwartungen haben Sie an Ihren zukünftigen direkten Vorgesetzten?

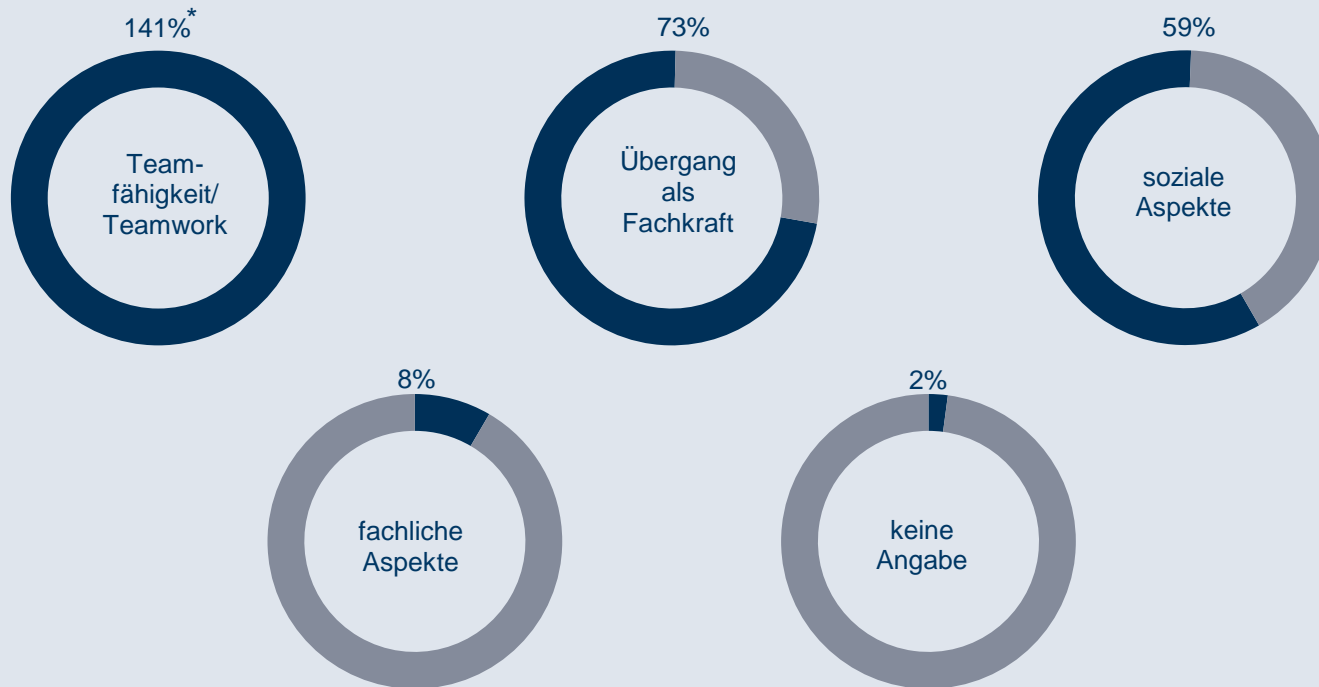
■ Antwortmöglichkeit als Freitext



Welche Erwartungen haben Sie an Ihre zukünftigen Kollegen?

Welche Erwartungen haben Sie an Ihre zukünftigen Kollegen?

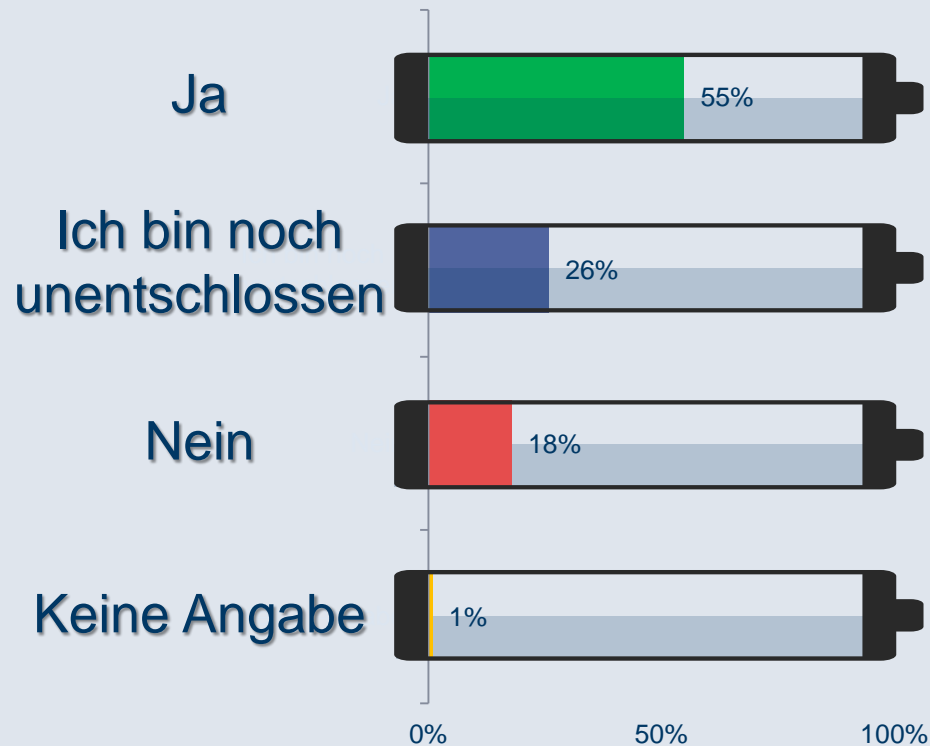
▪ Antwortmöglichkeit als Freitext



Würden Sie sich für das UKSH als Ihren zukünftigen Arbeitgeber entscheiden?

Würden Sie sich für das UKSH als Ihren zukünftigen Arbeitgeber entscheiden?

▪ Antwortmöglichkeiten (multiple Choice)



Maßnahmen nach Ausbildungsstatus

- ▶ geeignete Kandidaten werden unbefristet übernommen (bestenfalls Wunschstation)
- ▶ i.d. Regel: Wegfall der Probezeiten
- ▶ Startgeld bei erfolgreichem Examen und Übernahme
- ▶ Bei Übernahme auf IMC/ICU – Schulungsmöglichkeit im ICU-Simulationsraum

Nach der Ausbildung

Drittes Jahr

- ▶ Patenschaft/Peer Mentoring – Programme
- ▶ rechtzeitiges Übernahmegespräch
- ▶ Überleitungsgespräch zwischen Pflegemanager und UKSH Akademie
- ▶ Leitung/Einsatz Ausbildungsstation

- ▶ Zwischenprüfungsfeier
- ▶ Stärken stärken! (Teilnahme an der Stärkenwerkstatt)

Zweites Jahr

Erstes Jahr

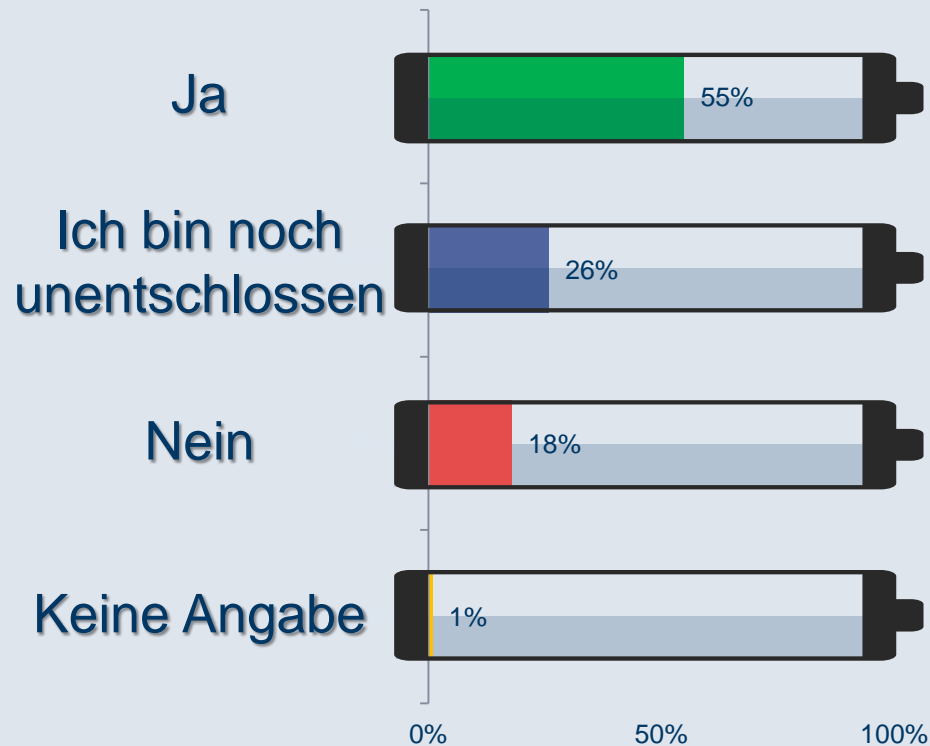
- ▶ Willkommenstag für Auszubildende
- ▶ Teambuildingveranstaltungen z.B. Tabtour
- ▶ Gemeinsame Reflexion der Praxis am ersten Blocktag mit der Kursleitung und Pflegemanager (kontinuierlicher Prozess über die gesamte Ausbildungsdauer)

- ▶ Infoabend zum Einstieg (ggf. mit Eltern)
- ▶ Teilnahme der Pflegemanager an Vorstellungsgesprächen im Rahmen der Auszubildendengewinnung
- ▶ Bereitstellung von Wohnraum (Kiel)

Vor Ausbildungsbeginn

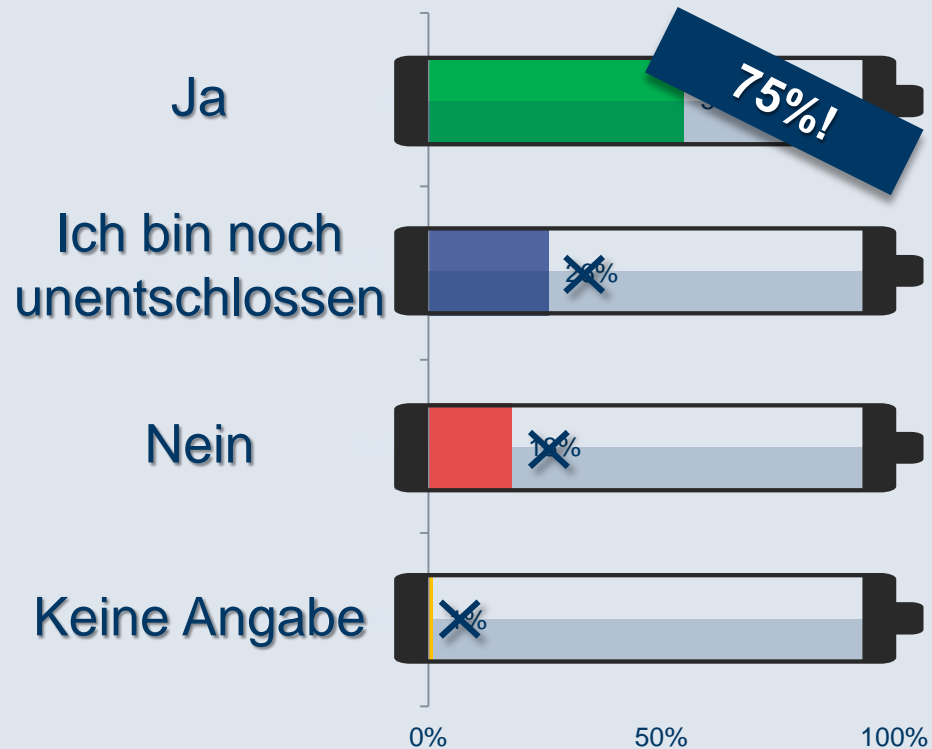
Würden Sie sich für das UKSH als Ihren zukünftigen Arbeitgeber entscheiden?

▪ Antwortmöglichkeiten (multiple Choice)



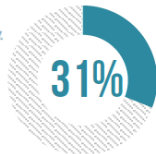
Würden Sie sich für das UKSH als Ihren zukünftigen Arbeitgeber entscheiden?

▪ Antwortmöglichkeiten (multiple Choice)





Nadelöhr Fachkräfte



Melden offene Stellen **NICHT** bei der Arbeitsagentur

	% Stimme zu	% Stimme nicht zu
Wir haben in 2017 Bewerber eingestellt, die wir vor fünf Jahren noch abgelehnt hätten	62	23
Die Anzahl der Bewerbungen in der Pflege ermöglicht eine gute Personalauswahl	8	82
Die Anzahl der Bewerbungen in der Pflege ermöglicht eine schnelle Wiederbesetzung von Stellen	7	84
Die Qualität der Bewerbungen in der Pflege ermöglicht eine schnelle Wiederbesetzung von	4	83
Die Qualität der Bewerbungen in der Pflege zwischen 2017 und 2016 hat sich insgesamt extrem verbessert	2	74

Pflege-Thermometer 2018

#pflgetag

Referent: Prof. Dr. Michael Isfort

Empfehlungen

- PraxisanleiterInnen sind die wichtigste Schnittstelle – Aufwertung der Funktion dringend geboten!
 - Teamkultur/soziale Faktoren/Umgangsformen
 - für die Übernahme von Auszubildenden und Studierenden sind spezifische Anreizsysteme erforderlich – **cave**: dabei nicht die bereits auf Station tätigen Mitarbeiter vergessen!
 - regelmäßig reflektieren wie weit man als Unternehmen gehen kann bzw. darf – welche Anreizsysteme sind angemessen?
- Ziel**: Status „Magnetkrankenhaus“

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Fragen und Diskussion