

„Onboarding-Buddy“

Ein Pilot-Konzept zur Implementierung eines Patensystems in die Einrichtungen der stationären Altenhilfe des Ev. Johanneswerks

Zeitraum des Pilotkonzeptes bis März 2025

Inhalt

1. Hintergrund zum Pilot-Konzept.....	3
2. Ausgangssituation im Ev. Johanneswerk	4
3. Die inhaltliche Gestaltung des Pilot-Konzeptes.....	5
4. Die Evaluation des Pilot-Konzeptes	7

1. Hintergrund zum Pilot-Konzept

In den kommenden 10 Jahren müssen von den 3.859 im Ev. Johanneswerk tätigen Pflegekräften aufgrund altersbedingter Berentung 1.051 ersetzt werden (27,2%). Bundesweit werden im Laufe der nächsten 10 bis 12 Jahre ca. 500.000 Pflegefachpersonen das Rentenalter erreichen.

Das heißt: Bevor ein Träger der Altenhilfe zusätzliche Verantwortung für die Versorgung einer steigenden Zahl von pflegebedürftigen alten Menschen übernehmen kann, muss er ausscheidende Mitarbeiter*innen ersetzen, um den Status quo der Versorgung aufrecht erhalten zu können. Daneben gibt es weitere Herausforderungen: So wird sich erst in den kommenden Jahren die möglichen ausbleibenden oder sogar negativen Auswirkungen der Generalistik für die Alten-/Langzeitpflege durch „Abwanderung“ in andere Bereiche (bspw. Krankenhaus) zeigen. Daher muss allein zur Absicherung des Status quo der Versorgungsleistungen das Johanneswerk – wie andere Träger auch - vielfältige Formen der Personalgewinnung und -bindung entwickeln.

In diesem Zusammenhang ist die Personalbindung ein zentraler Faktor, der vor allem bei Auszubildenden/Neueinsteiger*innen von großer Bedeutung ist.

Für Auszubildende, aber auch für etablierte Pflegekräfte, die in ein neues Praxisumfeld wechseln, stellt der Übergang in neue Tätigkeitsfelder und Rollen oft eine große Herausforderung dar (Raines, 2019). Insbesondere das erste Jahr erscheint als eine kritische Zeit verbunden mit einer hohen Fluktuation von Mitarbeitenden. Berufseinsteiger*innen werden durch die Art und Qualität der Mitarbeitereinführung bzw. –begleitung nachweislich in ihrer Entscheidung beeinflusst, im Unternehmen zu bleiben oder es zu verlassen (Jangland et al., 2021). Datenerhebungen aus dem Jahr 2022 zeigen, dass neue Mitarbeiter*innen zweimal häufiger auf der Suche nach anderen Möglichkeiten sind, wenn sie eine negative Einarbeitungserfahrung erlebt haben (Digitate, 2022).

Für internationale Auszubildende sowie Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund ist diese Phase mit einer größeren Herausforderung verbunden. Denn das Antreten einer neuen Stelle bedeutet auch ein Umzug in ein neues Land, in eine neue Stadt oder Region. Möglicherweise ist der Umzug noch mit einem hohen administrativen Aufwand verbunden, der insbesondere durch eine fremde Sprache erschwert wird. Die Verhaltensweisen im Unternehmen sind nicht einschätzbar und trotz Vorbereitung besteht eine große Unsicherheit (Walter & Matar, 2023).

Wer jedoch professionell eingeführt wird, sich sozial gut aufgehoben und wertgeschätzt fühlt, ist motivierter und bleibt dem Unternehmen im Durchschnitt länger erhalten (Meldau, 2022).

Dem Onboarding wird dabei eine besondere Notwendigkeit zugeschrieben. Es ist ein entscheidender Prozess in Unternehmen, der die Integration neuer Mitarbeiter*innen fördert und die Produktivität steigert. Zudem hat es eine hohe Bedeutung für die Mitarbeiterbindung.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Onboarding für neue Mitarbeiter*innen, insbesondere für neue internationale Auszubildende sowie Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund, wichtig ist, um ihnen einen erfolgreichen Start in ihre berufliche Entwicklung zu ermöglichen und ihnen die Integration in das Unternehmen und das Team zu erleichtern. Es fördert die Motivation, reduziert Unsicherheiten und trägt zur langfristigen Bindung an das Unternehmen bei.

2. Ausgangssituation im Ev. Johanneswerk

Ein Weg der Personalgewinnung des Ev. Johanneswerks stellt die gezielte Anwerbung von Menschen aus ihrem Herkunftsland – in diesem Fall der Türkei - zur Pflegeausbildung dar. Das Johanneswerk kooperiert hier mit dem nach gültiger türkischer Rechtslage gemeinnützigen Verein Asya Avrupa Eğitim Araştırma Derneği (ASAVDER). ASAVDER wurde im Jahr 2018 unter anderem mit dem Ziel gegründet, junge Erwachsene nach Deutschland bringen, um ihnen hier eine Pflegeausbildung zu ermöglichen. Erste Überlegungen und Gespräche mit ASAVDER begannen schon in 2021. Seit 2022 ist die Zusammenarbeit so konkret, dass im April 2023 die erste Gruppe junger Türk*innen ihre Ausbildung in Deutschland aufgenommen haben. Auf ihnen liegt auch das Hauptaugenmerk im vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Projekt „Zukunftswerk Leben und Gesundheit“, das in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein Westfalen (MAGS NRW) entwickelt wurde.

Ziel des Projekts ist es, diese Menschen sowie die Einrichtungen und Schulen, die sie ausbilden, bei der Integration in die Ausbildung und in den Pflegeberuf sowie in die deutsche Gesellschaft zu unterstützen und entsprechende Maßnahmen und Konzepte zu entwickeln und erproben. Das Alters-Institut – ein Tochterunternehmen des Johanneswerks - begleitet das Projekt wissenschaftlich und arbeitet dafür seinerseits mit der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe zusammen.

Im April 2023 haben 19 türkische Teilnehmer*innen, die direkt aus dem Herkunftsland kamen, mit der Ausbildung begonnen. Stand Februar 2024 gab es bisher zwei Abbrüche, so dass sich derzeit 17 Azubi direkt aus dem Herkunftsland in der Ausbildung befinden. Im Frühjahr 2024 werden weitere ca. 10 Auszubildende mit ihrer Ausbildung anfangen.

Die Betreuung der Auszubildenden aus dem Herkunftsland findet bisher hauptsächlich über den Integrationsbeauftragten statt. Dabei leisten die Projektgruppe, die Einrichtungen und die beiden Pflegeschulen eine Unterstützung. Aufgrund des hohen Beratungs- und Betreuungsaufkommens, die mit einem hohen zeitlichen Aufwand einhergehen, müssen dezentrale Unterstützungsangebote, wie die Implementierung eines Patensystems herangezogen werden.

Ausblick

„Auf dem Weg zum Integrationsprofi in der Altenpflege“

Die Stabsabteilung Altenhilfe des Ev. Johanneswerk hat in den vergangenen Monaten zur Zielvereinbarung festgelegt, dass jede stationäre Einrichtung mindestens zwei Auszubildende mit Migrationshintergrund aufnehmen soll. Diese müssen nicht direkt als Auszubildender eingestellt werden, sondern können auch erst eine andere Tätigkeit aufnehmen (z.B. Präsenzkraft oder Pflegehilfskraft).

Aufgrund der festgelegten Zielvereinbarung ist eine Unterstützung bei der Integration neuer Auszubildender sowie Mitarbeiter*innen durch dezentrale Subsysteme dringend erforderlich.

Wichtig ist hierbei, den Aufbau dezentraler Subsysteme mithilfe der Einrichtungen (hier: Haus- und Pflegedienstleitung) sowie mit dem operativen ZukuLuG-Team sicherzustellen.

Das Ziel der dezentralen Subsysteme ist eine systematische Unterstützung der Integration aller neuen Auszubildenden sowie Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund, denn Integrationsleistungen können nicht nur einer Abteilung bzw. dem Projekt ZukuLug als Verantwortung zugeschrieben werden. Durch die Zielvereinbarungen verstärkt sich der Blick auf die Dezentralisierung: „Das Johanneswerk wird Integrationsprofi“

Der Onboarding-Buddy kann somit einen systematischen Blick auf Integrationsleistungen (am Lernort Praxis) sicherstellen.

3. Die inhaltliche Gestaltung des Pilot-Konzeptes¹

Klärung der Begrifflichkeiten

Mentor, Pate und Buddy sind drei Begriffe, die in verschiedenen Kontexten verwendet werden, um eine unterstützende Beziehung zwischen zwei Personen zu beschreiben. Obwohl es einige Überschneidungen zwischen den Begriffen gibt, gibt es auch einige Unterschiede in Bezug auf ihre Funktionen und Verantwortlichkeiten.

*Mentor*innen*

Mentor*innen sind erfahrene Personen mit Fachkenntnissen, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen nutzen, um eine andere Person in bestimmten Bereichen zu unterstützen und zu fördern. Die Mentor*innen fungieren als Ratgeber, Berater und Coach für den Mentee und helfen ihm dabei, seine Ziele zu definieren, seine Fähigkeiten zu entwickeln und beruflich oder persönlich zu wachsen. Die Beziehung zwischen Mentor*innen und Mentee basiert oft auf Vertrauen, Respekt und langfristiger Zusammenarbeit.

*Pat*innen*

Pat*innen sind Personen, die Berufseinsteiger*innen oder neuen Mitarbeiter*innen in einem Unternehmen oder einer Organisation zur Seite stehen. Die Pat*innen helfen dabei, sich in der neuen Umgebung einzuleben, erklären die internen Vorgänge und unterstützen bei der Bewältigung der Aufgaben. Pat*innen können auch als Ansprechpartner für Fragen und Probleme dienen und den Einstieg erleichtern. Die Beziehung zwischen Pat*innen und den Neueinsteiger*innen ist oft zeitlich begrenzt und zielt darauf ab, sich so schnell wie möglich zu integrieren.

Buddys

Ein Buddy stellt eine informelle Beziehung zwischen zwei Kolleg*innen oder Mitarbeiter*innen dar, die sich gegenseitig unterstützen und austauschen. Ein Buddy kann als Vertrauensperson dienen, mit der Erfahrungen geteilt werden können, als Ansprechpartner für Fragen sowie Anliegen. Die Beziehung zwischen Buddys beruht oft auf Gegenseitigkeit und ist eher informell und locker. Insbesondere beim Start in eine neue berufliche Tätigkeit ist es wichtig, dass Kolleg*innen zur

¹ Hinweis: Das Onboarding-Buddy Konzept stellt eine Ergänzung zu bestehenden Konzepten zur Einarbeitung und Onboarding dar.

Verfügung stehen, die einen unterstützen. Daher bekommt jede*r Neueinsteiger*in einen sogenannten Buddy zur Seite gestellt. Buddys unterstützen ganz aktiv bei der Einarbeitung.

*Wen braucht es? Mentor*innen, Pat*innen oder Buddys?*

Onboarding-Buddys.

Onboarding-Buddys begleiten auf sozialer und emotionaler Ebene der neuen Auszubildenden sowie Mitarbeiter*innen. Zudem sind sie, auch wie die anderen Modelle, geprägt von Freiwilligkeit und dem unentgeltlichen Einsatz.

*Bedeutung des Onboardings für internationale Auszubildende/neue Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund*

Das Onboarding hat für internationale Auszubildende sowie für neue Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund eine große Bedeutung. Es hilft ihnen dabei, sich in ihrer neuen Umgebung einzuleben und erfolgreich in ihre Ausbildung zu starten. Es beinhaltet verschiedene Maßnahmen und Aktivitäten, die dabei helfen, sich mit der Kultur, den Arbeitsabläufen und den Erwartungen des Unternehmens vertraut zu machen. Durch eine angemessene Einführung und Begleitung in den ersten Wochen und Monaten des neuen Tätigkeitsbereiches wird den Auszubildenden/Mitarbeiter*innen ein erfolgreicher Start ermöglicht. Auch kann das Erlernen der Sprache und anderer wichtiger Fähigkeiten umfassen. Darüber hinaus werden den Auszubildenden/Mitarbeiter*innen in der Regel Ansprechpartner*innen zur Seite gestellt, die ihnen bei Fragen, Problemen oder kulturellen Herausforderungen helfen können.

Ein erfolgreiches Onboarding für internationale Auszubildende/Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund ist wichtig, um mögliche kulturelle Barrieren zu überwinden, ihre Integration ins Team zu fördern und sicherzustellen, dass sie von Anfang an in der Lage sind, ihre Aufgaben gut zu erfüllen. Es trägt zur Motivation sowie zur Zufriedenheit bei und unterstützt sie dabei, sich langfristig im Unternehmen wohlfühlen. Insgesamt ist das Onboarding von internationalen Auszubildenden/Mitarbeiter*innen eine wichtige Maßnahme, um einen reibungslosen Start in die Ausbildung/in die neue Tätigkeit zu gewährleisten und sie erfolgreich an das Unternehmen zu binden.

Wer kann Onboarding-Buddy werden?

Onboarding-Buddys können in der Regel erfahrene Mitarbeiter*innen sein, die über gute Kenntnisse des Unternehmens, seiner Kultur und Prozesse verfügen. Sie sollten in der Lage sein, neue Mitarbeiter*innen willkommen zu heißen, ihnen bei der Integration und Orientierung im Unternehmen zu helfen und Fragen zu beantworten. Idealerweise sollten sie auch gute Kommunikations- und zwischenmenschliche Fähigkeiten haben, um eine positive und unterstützende Atmosphäre schaffen zu können. Der Onboarding-Buddy sollte geduldig und verständnisvoll sein und den neuen Mitarbeiter*innen so viel Zeit lassen, wie sie brauchen, um sich einzugewöhnen und sich in der Rolle sicher zu fühlen. Der Onboarding-Buddy des neuen Mitarbeiters sollte nicht nur über umfassende Kenntnisse des Unternehmens und der Rolle verfügen, sondern auch die Unternehmenskultur und -werte widerspiegeln.

Zentrale Unterstützungsleistungen durch das Projekt ZukuLuG

Das operative ZukuLuG-Team bietet den Einrichtungen bei der Erprobung des Pilot-Konzeptes Unterstützung.

Folgende Unterstützungsleistungen sind vorgesehen:

- Durchführung mindestens einer online Informationsveranstaltung zum Pilot-Konzept „Onboarding- Buddy“
- Unterstützung in Form von Beratung während der Rekrutierungsphase in den Einrichtungen
- Durchführung einer online Informationsveranstaltung für Onboarding-Buddys zur Klärung ihrer Aufgaben, Rollen und weiteren Fragen
- Begleitung Onboarding-Buddys in ihrem ersten Einsatz – im Rahmen von eingeführten online Sprechstunden
- Beratung von Einrichtungen bei der Umsetzung des Buddy-Konzeptes

Unterstützungsleistungen durch Haus- und/oder Pflegedienstleitung

Das Pilot-Konzept stellt ebenso einen „Erwartungshorizont“ an Haus- und/oder Pflegedienstleitungen. Demnach ist es von besonderer Bedeutung, eine Anerkennungskultur, bezüglich des Onboarding-Buddys, in den Einrichtungen zu schaffen und zu pflegen.

Weitere Punkte, die es bei der Erprobung des Pilot-Konzeptes vonseiten der Haus- und/oder Pflegedienstleitung zu beachten gilt:

- Erkennen der Bedarfe von Azubi/Mitarbeiter*innen
- Direkte Ansprache von geeigneten Buddys
- Zusammenbringen von Buddy und Azubi/Mitarbeiter*innen (Tandems bilden)
- Räume zur Verfügung stellen → Tandems bei der Dienstplanung möglichst berücksichtigen
- „Kümmerer“ des Buddy-Systems (Feedback einholen, Ansprechpartner*in bei Konflikten etc.)

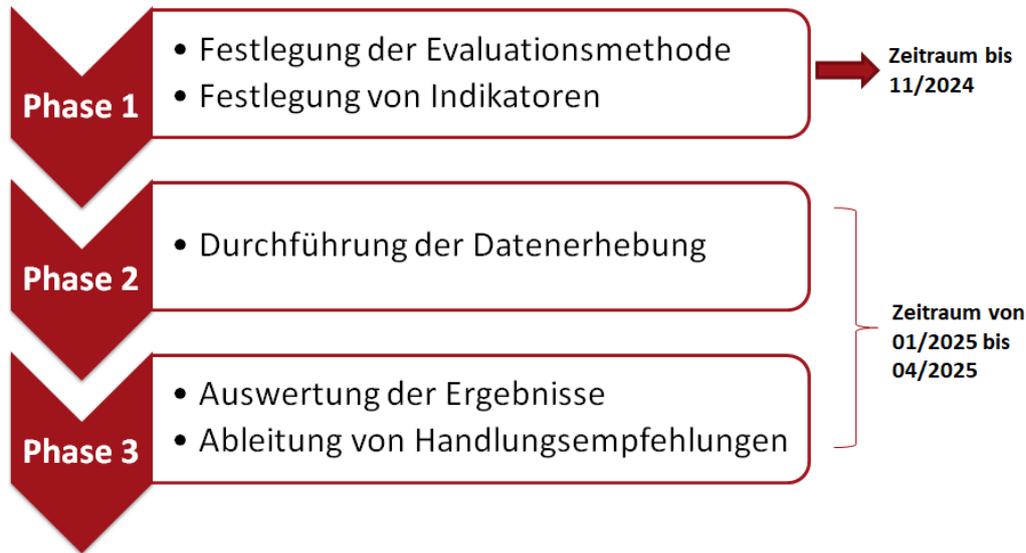
4. Die Evaluation des Pilot-Konzeptes

Das Pilot-Konzept „Onboarding-Buddy“ soll im Zielzeitraum bis April 2025 erprobt und evaluiert werden.

Dabei unterteilt sich die Evaluation des Pilot-Konzeptes in drei Phasen, die in zwei unterschiedlichen Zeiträumen stattfindet. Die folgende Darstellung zeigt, dass im Zeitraum bis November 2024 die erste Evaluationsphase stattfindet, in der die Evaluationsmethode sowie Indikatoren festgelegt werden.

Im Zeitraum von Januar 2025 bis April 2025 soll die Datenerhebung durchgeführt werden, um letztlich in der dritten Phase die Ergebnisse der Datenerhebung auszuwerten und Handlungsempfehlungen für die Implementierung des Onboarding-Buddy-Konzeptes in die stationären Einrichtungen des Johanneswerks abzuleiten.

3 Phasen der Evaluation



Beispielhafte Fragestellungen, die im Rahmen der Datenerhebung in den Fokus gestellt werden könnten:

- Wurden Buddys gefunden?
- Was haben Buddys gemacht?
- Welche Effekte haben Buddys wahrgenommen?
- Aus Sicht der unterstützten Mitarbeiter*innen: Wie hilfreich fanden sie das Konzept?

Bei Festlegung der Evaluationsmethode² wird im Falle einer Mitarbeiterbefragung die GMAV in Kenntnis gesetzt und zur Erörterung des Fragebogens gebeten. Nach Rückmeldung der GMAV kann die Datenerhebung durchgeführt werden.

Zudem werden die Ergebnisse der Evaluation der GMAV zur Verfügung gestellt.

² Die Evaluationsmethode sowie die Indikatoren werden im weiteren Prozess des Pilot-Konzeptes entwickelt.