

MITARBEITEREINFÜHRUNGSLEITFADEN DER GEB.STATION/KLINIKUM KREUZSCHWESTERN WELS GMBH.

Auftraggeber: Pflegedirektion Fr. Veronika SCHAUER
Klinikum der Kreuzschwestern Wels GmbH.

Projektleitung: Maria ELIXHAUSER (DKKS, IBCLC)

Projektteam: Christina KRAMMER (DGKS)
Inge LANG (DGKS, IBCLC)
Theodora MALLI (HEBAMME, IBCLC)
Brigitte SCHMIDBERGER (DGKS, IBCLC)

Projektstart: Jänner 2004

Projektende: Ende Mai 2004

Ziele des Projektes:

- Wichtig zur Orientierung des neuen Mitarbeiters und Praxisanleiter
- Rasche Einsetzbarkeit des neuen MA auf der Station - kürzere Einarbeitungszeit
- Einarbeitung soll nicht konzeptlos, sondern systematisch und professionell sein
- Überprüfen des vermittelten Wissens anhand Einführungschecklisten

Inhalt des Projektes:

Leitfaden für neue Mitarbeiter (dipl. Personal), überprüfen des vermittelten Wissens anhand Einführungschecklisten

Vorteile für (die Betroffenen nennen):

- einheitliches Konzept für jeden neuen Mitarbeiter
- professionelle Einführung der neuen MA durch Praxisanleiter - Bezugsperson
- kürzere Einarbeitungszeit
- Verantwortung zur Aneignung neuen Wissens übernimmt der neue MA selbst - Überprüfung durch Checklisten

Persönliche Stellungnahme des Projektleiters:

Wichtig für mich war, daß das Projekt in die Stationspraxis eingeführt werden konnte. Die Idee zum Projekt kam von der Stationsleitung, es fand auch meine Zustimmung, denn es gab kein einheitliches Konzept zur Einführung neuer Mitarbeiter auf der Station - nur wenig schriftliche Unterlagen dazu, keine Ansprechpartner.

Durch ein einheitliches Konzept war es unser Ziel neue Mitarbeiter rasch mit dem Stationsbetrieb vertraut zu machen. Die Verantwortung zur Aneignung neuen Wissens soll der Mitarbeiter selbst übernehmen - anhand Checklisten wird das vermittelte Wissen überprüft.

Wichtig war mir auch, daß laufende Gespräche zwischen dem neuen Mitarbeiter, Mentor (Praxisanleiter) und Stationsleitung stattfinden - der Zeitpunkt der Gespräche wird individuell festgelegt - um ev. auftretende "Unstimmigkeiten" entgegenzuwirken. Offenheit bei diesen Gesprächen schien mir von sehr großer Bedeutung, dies war auch die Meinung der Stationsleitung und Mentoren.

Das Projektteam bestand aus vier Mitarbeitern der Station, sie alle waren sehr motiviert, da sie die Wichtigkeit des Projektes erkannten. Bereits erarbeitete Konzepte der Station, z.B.: Stillstandards, Erstgesprächsblatt,... wurden im Zuge des Projektes überarbeitet.

Die in den Sitzungen erarbeiteten Konzepte wurden von den Teammitgliedern zu Hause überarbeitet. Dafür, und für die gute Zusammenarbeit danke ich meinen Kolleginnen besonders. Das Projekt ist nach fünf Monaten intensiver Arbeit sehr gut gelungen!

Ich lernte viel bei meinem "Einsatz" als Projektleiter! Ob Vorbereitung von Sitzungen, Koordination dieser, EDV, Organisation, es war für mich eine große Herausforderung in den Monaten der Projektleitung. Die hausinterne Organisation lernte ich auch sehr gut kennen, da ich auch Teammitglied bei der Projektmesse war. Sehr positiv für mich war, daß Kolleginnen und Kollegen stets bereit waren, auf alle meine Fragen Auskunft zu geben.

Ich danke der Pflegedirektorin Fr. Veronika Schauer, die mir gestattete diese Ausbildung zu machen. Ein großer Dank auch an meine Stationsleitung Fr. Ulrike Schwendinger, deren Idee es war, mich für diese Ausbildung vorzuschlagen. Mich zehn Monate diesen Lerngang absolvieren zu lassen, auch auf die Gefahr hin, daß sie damit eine Mitarbeiterin, die gerne auf dieser Station arbeitet - sich aber auch gerne weiterbildet - verliert, verdient meine Hochachtung.

Der Lerngang für Stationsleitungen/Führungskräfte mit dem Veranstalter IBG erfüllt durch die eingesetzten professionellen Moderatoren, meines Erachtens alle Kriterien, die für die Ausübung als Stationsleitung wichtig sind. Auch dafür mein Dank an den Veranstalter!