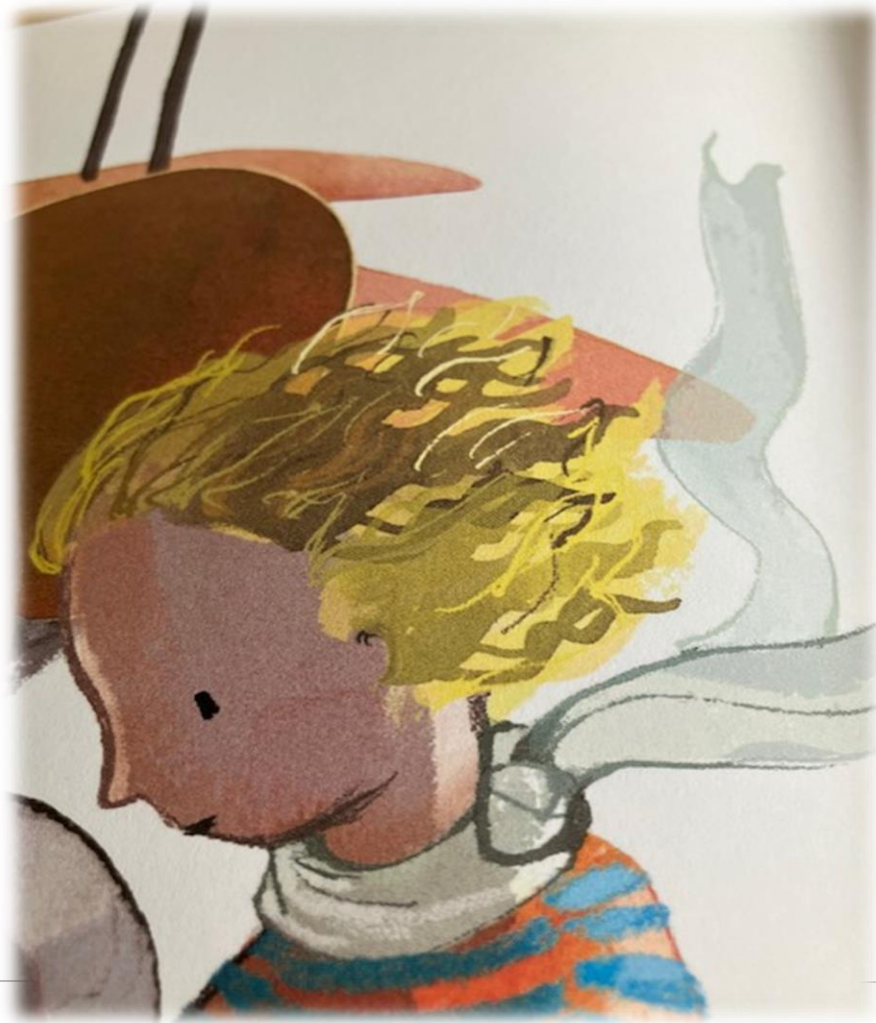


## Onboarding im Hochrisikobereich: Herausforderungen und Erfolgsfaktoren

25. Juni 2026, Marie-Madlen Jeitziner,  
RN, PhD,

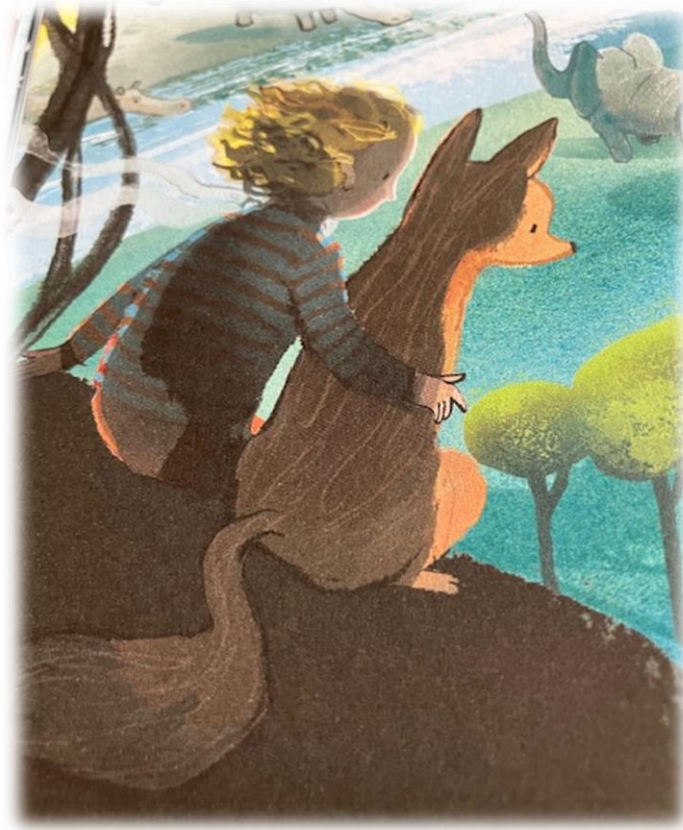






## Ankunft auf einem neuen Planeten

- Hochkomplexe Patient/innen Situationen
- Belastende Situationen
- Lebensbedrohliche Erkrankungen
- Angehörige in Krisensituationen
- Multiprofessionelle Teams mit hohem Fachwissen
- Viel Technologie, schnelle Prozesse
- Lärm



# Humanisierung (Personenzentrierung)



Personen-zentrierte Besuchszeiten	Kommunikation	Anwesenheit und Beteiligung von Angehörigen	Wohlbefinden der Patient:innen, der Familie
Prävention und Rehabilitation des Post-Intensivpflege-Syndroms (PICS)	Humanisierter Architektur und Infrastruktur	Personen-zentrierte Sterbebegleitung	Wohlbefinden der Gesundheitsfachpersonen



Was kann ich?

Meine  
Kompetenzen?

Meine Aufgaben?

Wie machen die es?

Was habe ich bis  
jetzt gemacht?



Ich kann auch.....

Ich bringe etwas  
mit.....

Ich will nicht  
belasten.....



# Personenzentrierung

## Get to Know Me (GTKM)

- Lernen Sie mich kennen
- Wer ich bin
- Das bin ich
- „Persönliches über mich“
- Ein Blick auf die Person hinter der Fachperson
- Mich als Mensch kennenlernen (stärker auf Humanisierung ausgerichtet)

(Gajic O, Anderson BD, 2019)

**Get to Know Me**  
Name Ben Deen Anderson  
I like to be called Ben  
Favorite  
Movie Oh! God!  
TV Show News Junkie - MSNBC  
Book I.Q. of 63, SP WHAT! by Ben D Anderson  
Music Beattles  
Sport drinking beer to his net for a long time  
Food \_\_\_\_\_  
Pet \_\_\_\_\_  
Activities/Hobbies Ben is CEO of Break Through Inc 40 years celebration. Speaker on Disabilities website: bendanderson.com  
Achievements B.S. in Vocational Rehab U-W-STAT Wisconsin WI Commissioner Minister of disability education and career United Church of Christ  
Things that Stress Me Out  
Going to the hospital ☹️  
Things that Cheer Me Up  
going home from the hospital 😊  
Other Things I'd Like You to Know About Me  
would to see wife March 26 2006 wife Deen collapsed  
At Home I Use  
 Glasses/Contact Lenses  Hearing Aid  
 Dentures  Other \_\_\_\_\_

# Einarbeitung junger Fachkräfte auf der Intensivstation

Eine bundesweite Onlineumfrage der Jungen DIVI – einer Initiative der Deutschen Interdisziplinären Vereinigung für Intensiv- und Notfallmedizin (DIVI)

David Josuttis<sup>1</sup>  · Frida Regner<sup>2</sup> · Teresa Deffner<sup>3</sup> · Diana Freund<sup>4</sup> · Felix Freund<sup>5</sup> ·  
Celina Cornelius<sup>6</sup> · Angelina Beer<sup>2</sup> · Aileen Spieckermann<sup>7</sup> ·  
Matthias Manfred Deininger<sup>8</sup>

**Stichprobe: 554 Fachpersonen**

370 Ärzt:innen (67 %)

184 Pflegefachpersonen (33 %)

Mediane Einarbeitungsdauer betrug:

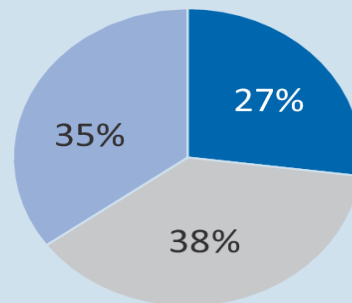
- 7 Tage für Ärzt:innen

- 30 Tage für Pflegefachpersonen

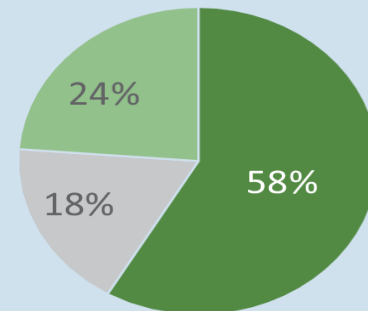
17 % der Ärzt:innen und etwa ein Drittel der Pflegefachpersonen fühlten sich nach der Einarbeitung ausreichend auf ihre Tätigkeit vorbereitet.

a Einarbeitungskonzept

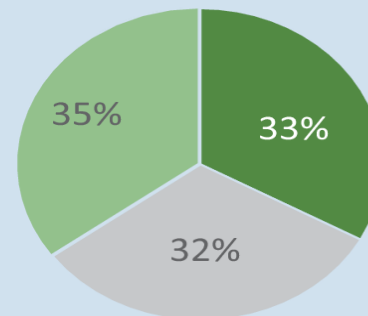
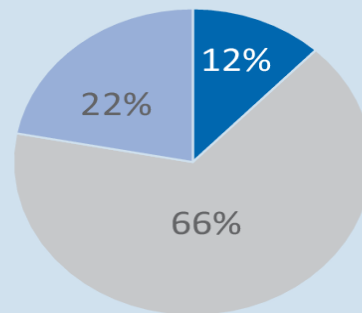
Ärzt:innen



Pflegefachpersonen



b Clinical Mentor



■ vorhanden  
■ nicht vorhanden  
■ teilweise vorhanden

■ vorhanden  
■ nicht vorhanden  
■ teilweise vorhanden

# Swiss Medical Weekly

Formerly: Schweizerische Medizinische Wochenschrift

An open access, online journal • [www.smw.ch](http://www.smw.ch)

1148

Pflegefachpersonen

243 Ärzt:innenin

55 Intensivstationen

Original article | Published 24 March 2019

Cite this as: Swiss Med Wkly. 2019;149:w20033

## Teamwork and clinician burnout in Swiss intensive care: the predictive role of workload, and demographic and unit characteristics

Welp Annalena<sup>a</sup>, Rothen Hans U.<sup>b</sup>, Massarotto Paola<sup>c</sup>, Manser Tanja<sup>d</sup>

## **Arbeitsbelastung erhöht Burnout**

Höhere objektive Arbeitsbelastung -> Zusammenhang stärkerem Burnout.

## **Berufsanfänger und Personen in Weiterbildung sind besonders gefährdet**

Mitarbeitende in Ausbildung bzw. Weiterbildung zeigten höhere Werte für emotionale Erschöpfung als erfahrene Kolleg:innen.

## **Führungspersonen berichten über bessere Teamarbeit**

Personen mit Leitungsfunktion nahmen die Teamarbeit positiver wahr und berichteten häufiger über berufliche Erfüllung.

•

## **Tagdienst versus Schichtarbeit**

Mitarbeitende, die überwiegend im Tagdienst arbeiteten, bewerteten die Teamarbeit besser und berichteten weniger Burnout als Mitarbeitende mit hohem Anteil an Nacht- und Schichtdiensten.

## **Unterschiede zwischen Intensivstationen**

Auf medizinischen und chirurgischen Intensivstationen sowie in Universitätsspitalern wurden:

- schlechtere Teamarbeit,
- höhere emotionale Erschöpfung und
- mehr Burnout

berichtet als auf pädiatrischen oder interdisziplinären Intensivstationen.



# BMJ Open Challenging behaviours in interprofessional teamwork in the intensive care unit: a qualitative content analysis of focus group interviews

Karin Jonsson <sup>1,2</sup>, Christine Brulin,<sup>1</sup> Magnus Hultin <sup>2</sup>, Maria Härgestam <sup>1,2</sup>

## Gleichgewicht zwischen Wissen und Verhalten in der Teamarbeit

- Gute Teamarbeit hängt nicht allein von fachlicher Kompetenz ab.
- Respektvolles Verhalten, Kommunikation und gegenseitige Unterstützung.

## Exzellente Teamarbeit ermöglichen – trotz fehlender Teamplayer

- gegenseitigem Respekt,
- Hilfsbereitschaft,
- offener Kommunikation,
- klaren Rollen

### **Herausfordernd waren Personen, die:**

- **nicht kooperativ arbeiten,**
- **Informationen zurückhalten,**
- **andere nicht einbeziehen,**
- **ihre eigene Expertise über die Teamziele stellen.**

## Eine sichere Atmosphäre schaffen – trotz Unsicherheit und Hierarchien

Psychologische Sicherheit ist zentral:

- Fragen stellen können,
- Unsicherheiten äussern dürfen,
- Fehler ansprechen können.
- Echte Teilung von Macht und Entscheidungsbefugnissen

- **starre Hierarchien,**
- **Machtgefälle zwischen Berufsgruppen,**
- **Angst vor Kritik oder Blossstellung.**

## Im Arbeitsfluss bleiben, ohne überfordert zu werden

- gegenseitige Unterstützung,
- gemeinsame Situationsübersicht  
(„shared situational awareness“),
- vorausschauendes Handeln.

- **Unterbrechungen,**
- **schlechte Kommunikation,**
- **unklare Zuständigkeiten,**
- **Überlastung einzelner Teammitglieder.**



„**Man sieht nur mit dem Herzen gut**“. Der Fuchs erklärt dem Kleinen Prinzen, dass Beziehungen und Teamarbeit Zeit brauchen.

# Herausforderungen

Medizinische Klinik  
Intensivmedizin und Notfallmedizin

## Originalien

---

Med Klin Intensivmed Notfmed 2025 · 120:65–70

<https://doi.org/10.1007/s00063-024-01120-4>

Eingegangen: 12. Juli 2023

Überarbeitet: 8. Dezember 2023

Angenommen: 2. Februar 2024

Online publiziert: 8. März 2024


© The Author(s) 2024

### Redaktion

Michael Buerke, Siegen

## Lehren der COVID-19-Pandemie

Erfahrungen von Intensivpflegefachpersonen während der COVID-19-Pandemie: eine qualitative explorative Studie

Elena Camenzind<sup>1</sup> · Luzia Vetter<sup>2</sup> · Matthias Thomas Exl<sup>3</sup>  · Marie-Madlen Jeitziner<sup>3,4</sup>

## Mitarbeitende in aussergewöhnlichen Situationsen



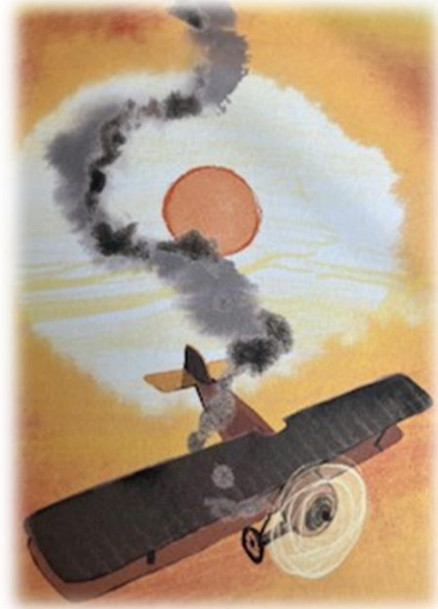
**Den eigenen Ansprüchen an die Pflegequalität nicht gerecht werden.**

*«Aber die größte Herausforderung finde ich, dass man nach der Schicht so oft mit einem schlechten Gefühl Feierabend machte, weil man seinen Ansprüchen oder den Qualitätsstandards nicht gerecht werden konnte.»*

## Mitarbeitende in aussergewöhnlichen Situationen

**Unsicherheiten im beruflichen sowie privaten Alltag.**

*« Die ständigen Diskussionen und sich rechtfertigen zu müssen, als böse hingestellt zu werden. Dann wurden die Besuchsregelungen nicht von allen Pflegenden gleich strikt umgesetzt. »*



## Mitarbeitende in aussergewöhnlichen Situationen



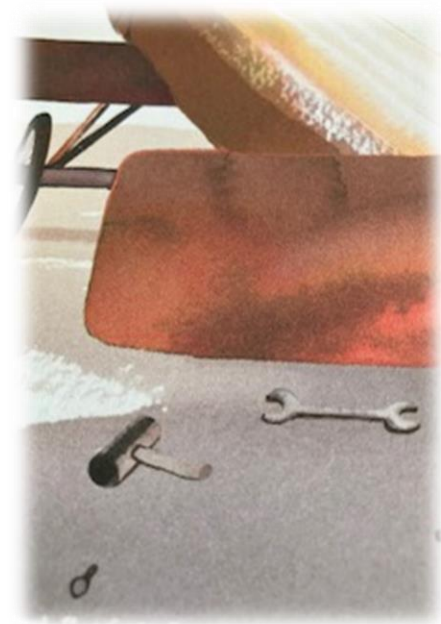
### Erhöhte Verantwortung bei fehlender Entlastung.

*«Viel Verantwortung, teilweise hatte ich die Verantwortung über 4 Patient\*innen zusammen mit Studierenden und klinikexternen NEUEN Mitarbeitenden. ... Wir als Intensivpflegende hatten kaum Zeit, dies abzufangen.»*

## Mitarbeitende in aussergewöhnlichen Situationsen

**Insuffiziente Bewältigungsstrategien für physische  
und psychische Belastungen.**

*«... Das Personal lief sowieso schon am Rande des Unmöglichen und diese Wechselwaren für alle (auch Patienten) eigentlich nicht zumutbar. Der Frust und das Gefühl, nicht verstanden zu werden, stieg sehr.»*





## Fazit

- Häufige kurzfristige Personalverschiebungen zwischen ICUs aufgrund von Personal- und Kompetenzengpässen erschweren die Teamarbeit und Onboarding.
- Veränderungen organisatorischer Abläufe beeinträchtigen etablierte Formen der Zusammenarbeit und Onboarding. -> Begleitung
- Unterschiede in Kommunikationsstilen zwischen Berufsgruppen beeinflussen die Teamdynamik und Onboarding
- Positive Faktoren sind interprofessionelles Lernen sowie inklusivere und unterstützende Führungsansätze.

## Onboarding im Hochrisikobereich: Erfolgsfaktoren

- Einarbeitung soll einen zeitlichen Umfang von mindestens 3 Monaten umfassen.
- Einarbeitungskonzepte strukturiert durchgeführt und **individuell auf die Einzuarbeitenden** angepasst werden.
- Fest zugewiesene, geeignete Bezugsperson (Mentoring).
- Regelmässige Gespräche führen.

- Vermittlung und Vertiefung intensivmedizinischen Basiswissen (ethische Grundlagen).
- Eigenständige Tätigkeit und praktischen Kompetenzen aufzeigen.
- Einarbeitung soll konkrete Arbeits- und Verantwortungsbereiche sowie organisatorische Abläufe vermitteln.
- Interprofessionelle Zusammenarbeit lehren und leben.
- Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit aufzeigen.
- Einarbeitung in standardisierter Form kontinuierlich evaluieren.

# und MENSCHEN





# Fragen?

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.

