

## Kriterien für die Erstellung der Projektskizze

- 1 **Ausgangslage / Problemstellung – Worum geht es genau?** Das Thema oder das Problem und einige theoretische Überlegungen dazu sind literaturgestützt (APA Stil) beschrieben.
- 2 **Ziele des Projekts – Was soll erreicht, konkret verbessert oder neu eingeführt werden?** Dazu sind konkrete, erreichbare und messbare Ziele für das Projekt ausformuliert.
- 3 **Methodik und Arbeitspakete – Wie ist das Vorgehen?** Die angedachten Arbeitspakete des Projekts sind beschrieben und die wissenschaftliche Methode ist angedacht. Kriterien (Outcomes) für die Evaluation des Projekts sind passend auf die Projektziele ausformuliert. Eine Zeitachse mit einigen wichtigen Meilensteinen ist skizziert. Die Projektdauer beträgt in der Regel 2 bis 3 Jahre, kann allerdings länger als die maximale Studiendauer sein, sofern das Projekt in der Praxis länger dauert. In diesem Fall ist ersichtlich, in welchem Projektstadium der Studienabschluss vorgesehen ist.
- 4 **Involvierte Personen und Vernetzung – Welche Personen sind am Projekt beteiligt und wie ist es in der Organisation verankert?** Aus welchen Personen setzt sich die Projektgruppe zusammen? Die geplanten Personen im Projekt sind genannt, d.h. es ist ersichtlich, ob das Projekt hauptsächlich von der Studentin/dem Studenten durchgeführt wird, oder ob es ein Teilprojekt eines grösseren Projektes ist. Was ist Ihre Rolle (oder Rollen) im Projekt? Wie ist die Vernetzung innerhalb und ausserhalb der Organisation? Welche Schlüsselpersonen sind für das Gelingen des Projekts zentral? Die Anbindung des Projektes an eine Praxisorganisation ist genannt und Interaktionsmöglichkeiten während des Projektverlaufes mit Personen / Gremien innerhalb der Organisation sind aufgezeigt. Die Finanzierung (Kosten und Zeitressourcen) ist durch den Auftraggeber geklärt und die Unterschrift zur Bewilligung liegt verbindlich vor.
- 5 **Nutzen – Was ist der Nutzen für die Organisation?** Der Nutzen und die Wichtigkeit der Resultate für die Organisation sind in der Projektskizze ersichtlich (z. B. innovatives Angebot, bessere Prozesse zugunsten der Patientenversorgung).
- 6 **Risiken – Was kann schief laufen?** Mögliche Risiken und Stolpersteine während des Projektverlaufs sind erwähnt.
- 7 **Formale Kriterien** – Die Länge der Projektskizze ist max. 4 A4 Seiten, exkl. Anhänge und Literaturangaben. Ein Vertreter / eine Vertreterin der Organisation unterschreibt die Projektskizze um aufzuzeigen, dass das Projekt unterstützt wird.

Für eine kurze Beratung zur Erstellung der Projektskizze steht die Studiengangsleiterin Dr. Karin Peter ([karin.peter@careum-hochschule.ch](mailto:karin.peter@careum-hochschule.ch)) gerne zur Verfügung.

# Beispiel einer Projektskizze

## Unterstützung von neu graduierten Pflegenden bei der Transition in den Berufsalltag

### 1 Ausgangslage / Problemstellung

Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen ist ein weltweites Problem und betrifft auch das Schweizer Gesundheitssystem (Lobsiger & Liechti, 2021; WHO, 2016). Neu graduierte Pflegenden denken besonders häufig darüber nach, den Beruf wieder zu verlassen (Flinkman et al., 2008). Insbesondere im ersten Jahr nach Abschluss der Ausbildung, zeigten 60-74% der neu graduierten Pflegenden die Intention, ihren Job wieder verlassen zu wollen (Labrague & los Santos, 2020; Rudman et al., 2014; Zhang et al., 2017). Stress am Arbeitsplatz, wie hohe quantitative Anforderungen (Arbeitslast und Überzeit), Konflikte bei der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben sowie eine unzureichende Einarbeitung und Unterstützung durch Teammitglieder und Führungspersonen spielen dabei häufig eine Rolle (H. Çamveren et al., 2020; Dwyer & Hunter Revell, 2016; Flinkman et al., 2008). Auch unerfüllte Erwartungen an die eigene Rolle, fehlende Unterstützung bei der Rollenfindung sowie in der Transitionsphase im ersten Jahr nach Ausbildungsabschluss wurden von den Pflegenden als Gründe für einen frühzeitigen Berufsausstieg genannt (H. Çamveren et al., 2020; Zhang et al., 2017). Dies zeigt sich zudem in einer tiefen Arbeitszufriedenheit sowie erhöhten Burnout Symptomen bei neu graduierten Pflegenden im ersten Jahr (H. Çamveren et al., 2020; Flinkman et al., 2008). Für den künftigen Bedarf an Pflegefachpersonen ist es jedoch zentral, junge Pflegenden nach der Ausbildung langfristig im Beruf halten zu können. Dafür sind evidenzbasierte und effektive Programme zur Unterstützung von Pflegenden in der Transitionsphase in den Praxisalltag zentral, um diese längerfristig im Beruf halten zu können (Hatice Çamveren et al., 2022; Lin et al., 2020).

### 2 Ziel des Projekts

Ziel des Projekts ist es, neu graduierte Pflegenden während eines 12-monatigen Programms in ihrer Transitionsphase in den Berufsalltag zu begleiten und damit frühzeitige Berufsaustritte effektiv zu reduzieren.

### 3 Methodik und Arbeitspakete

Um junge Pflegenden im ersten Jahr nach Ausbildungsabschluss in der Übergangsphase stärker zu unterstützen, wird ein einjähriges Programm ausgearbeitet, implementiert und evaluiert. Dazu werden folgende Arbeitspakete geplant (siehe auch Abbildung 1 inkl. Zeitachse):

**Hintergrundwissen Erarbeiten – Arbeitspaket 1 und 2:** In diesen Arbeitspaketen (AP) wird Hintergrundwissen für die spätere Entwicklung der Programminhalte gesammelt. Dazu wird einerseits eine systematische Literaturrecherche zu (1) Stressoren sowie Gründen für einen frühzeitigen Berufsaustritt von neu graduierten Pflegenden sowie (2) bereits angewendeten Programmen zur Begleitung während ihrer Transitionsphase im ersten Jahr durchgeführt nach Ausbildungsabschluss durchgeführt. Andererseits werden 1-2 Fokusgruppeninterviews der direkten Zielgruppe des Programms (neu graduierte Pflegenden) zur Erfassung von deren Bedürfnissen und Unterstützungsbedarf während ihrer Transitionsphase geführt. Für die Datensammlung und Analyse ist die Knowledge Mapping Methode angedacht, in welcher eine grafikgestützte Auswertung der Fokusgruppen ohne Transkription der Interviews mit direkter Validierung der Inhalte durch die Teilnehmenden möglich ist (Pelz et al., 2004). Wichtige Fragen sind dabei: Bei welchen Themen wünschen sie sich mehr Unterstützung bei der Übergangsphase in den Berufsalltag? Wie sollte diese Unterstützung konkret aussehen? Was motiviert sie, längerfristig im Beruf zu bleiben? Basierend auf den Erkenntnissen des AP1 und 2 werden die konkreten Inhalte im nächsten Arbeitspaket entwickelt.

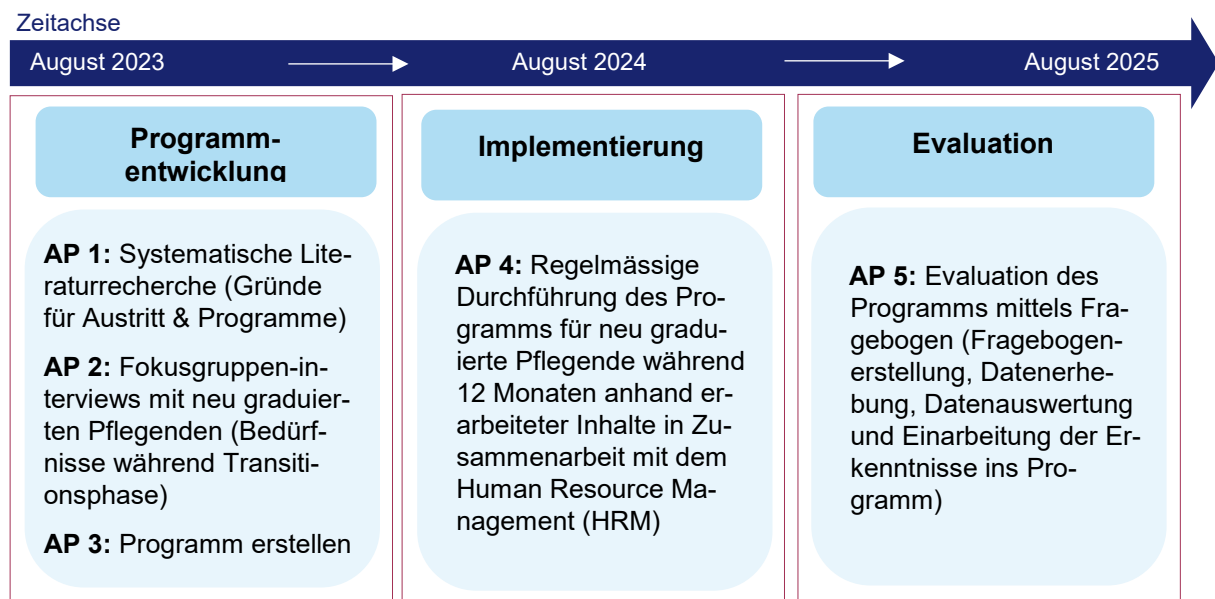
**Entwicklung des Programms – Arbeitspaket 3:** Die konkreten Inhalte (bspw. relevante Stressoren, Stärkung von Coping Strategien im Umgang mit Stressoren, Umgang mit moralischem Stress und Erwartungen an eigene Rolle, Rollenfindung, usw.) werden im AP3 konkreter ausgearbeitet. Auch die Rahmenbedingungen des Programms (Häufigkeit der Treffen sowie Methoden

wie bspw. Reflexionsarbeiten, Gruppen-Coaching, unterstützendes Mentoratsprogramm durch berufserfahrene Pflegende) wird im AP3 detaillierter diskutiert und definiert.

**Implementierung des Programms – Arbeitspaket 4:** Dieses AP beinhaltet die Durchführung des erarbeiteten Programms während 12 Monaten, da sich diese Zeitdauer in anderen Studien als am effektivsten gezeigt hat (Ackerson Kelly & Stiles Kristy A., 2018). Eingeschlossen werden dabei alle neu graduierten Pflegenden im ersten Jahr nach Ausbildungsabschluss. Für die Durchführung des Programms werden Mitarbeitende aus dem Human Resource Management miteinbezogen.

**Evaluation – Arbeitspaket 5:** Die Evaluation des Programms wird mittels kurzem online Fragebogen (max. 15 Minuten) durchgeführt. Eingeschlossen werden Pflegende, welche am Programm teilgenommen haben. Geplant ist den Fragebogen vor Beginn des Programms, nach 6 sowie nach 12 Monaten an alle Teilnehmenden zu versenden (pretest-posttest design). Passend auf das Projektziel wird dabei der Fokus auf die Arbeitszufriedenheit sowie Gedanken an einen Stellenwechsel / Berufsaustritt der Teilnehmenden gelegt. Weitere Inhalte des Fragebogens, wie bspw. Selbstwirksamkeit, Copingstrategien im Umgang mit Stressoren, oder Burnout-Symptome werden gemeinsam mit dem Programm im AP 3 detaillierter ausgearbeitet. Der Fragebogen wird ebenfalls ein Kommentarfeld enthalten, damit Teilnehmende konkrete Verbesserungsvorschläge zum Schulungsprogramm einbringen können. Wichtige Erkenntnisse aus der späteren Analyse des Fragebogens werden in einem letzten Schritt ins finale Programm eingearbeitet.

Die gesamte Projektdauer ist aktuell auf zwei Jahre festgelegt, parallel zum gewählten Fast Track Programm (2 Jahre) im MScN Studium. Die Arbeitspakete sind so geplant, dass die Modulinhalt des Studiums direkt in die verschiedenen Phasen des Projekts einfließen können (bspw. Fragebogenentwicklung & Datenanalyse in den Angewandten Forschungsmodulen). Das Projektende ist daher ebenfalls auf Ende des Studiums vorgesehen und wird mit einem schriftlichen Projektbericht abgeschlossen.

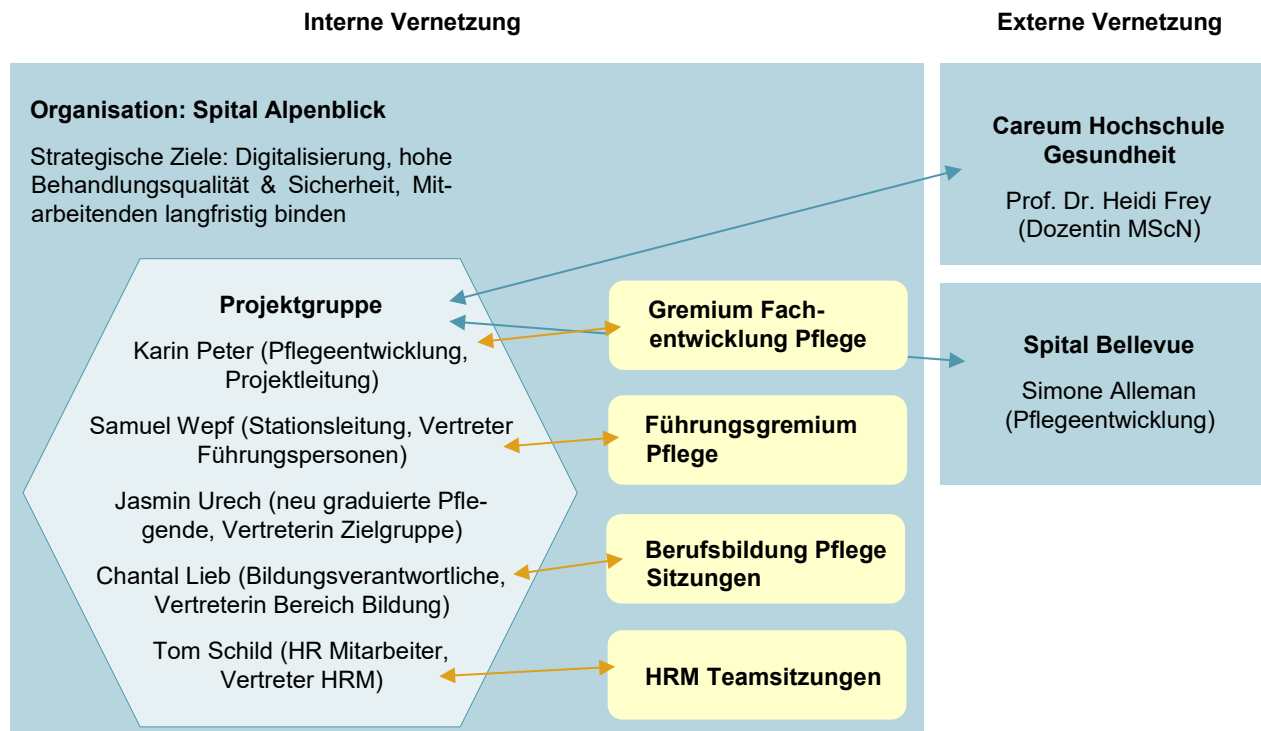


**Abbildung 1:** Arbeitspakete und Zeitachse

#### 4 Involvierte Personen und Vernetzung

Das geplante Projekt passt mit dem Fokus auf eine langfristige Bindung der Mitarbeitenden an die Organisation in die Strategie des Spitals Alpenblick und wird daher von der Direktion und Bereichsleitung unterstützt. Das Projektteam innerhalb der Organisation wird von der Masterstudentin in ihrer Funktion als Leiterin Pflegeentwicklung geleitet. Sie erhält dafür 30 Stellenprozente von der Organisation für ihre Rolle als Projektleiterin sowie die Durchführung des Projekts über die geplanten zwei Jahre finanziert. Ebenfalls Teil der Projektgruppe ist eine Stationsleiterin Pflege (als Vertreterin der unteren Führungsebene), die Bildungsverantwortliche der Organisation (Vertreterin Bildung), ein/e Mitarbeitende/r aus dem Human Resource Management sowie eine

Vertreterin der direkten Zielgruppe (neu graduierte Pflegende) des geplanten Programms. Diese Zusammensetzung ist zentral, um alle involvierten Bereiche im Projektteam abbilden zu können und somit Informationen in wichtige Gremien fliessen zu lassen (siehe Abbildung 2). Alle Projektmitarbeitende erhalten jeweils 80 Stunden / Jahr für die Mitarbeit am Projekt (Sitzungen, Feedbacks zu Inhalten, usw.) während ihrer Arbeitszeit. Da Tom Schild gemeinsam mit Karin Peter die regelmässige Durchführung des Programms mit den neu graduierten Pflegenden gestalten wird, erhält er insgesamt 120 Stunden / Jahr.



**Abbildung 2:** Interne und externe Vernetzung

Eine externe Vernetzung des Projekts findet einerseits mit der Careum Hochschule Gesundheit statt, welche die Projektleitende während ihres Masterstudiums fachlich sowie auch forschungsmethodisch begleitet (Mentorat durch Prof. Dr. Heidi Frey). Ein anderer externer Vernetzungspartner ist das Spital Bellevue, welches ebenfalls ein ähnliches Programm für neu graduierte Pflegende in nächster Zeit geplant hat. Mit Simone Allemann vom Spital Bellevue ist dabei ein regelmässiger Austausch zu den erarbeiteten Inhalten im Projekt geplant und zentrale Inhalte des Programms ausgetauscht.

## 5 Nutzen für die Organisation

Damit neu graduierte Pflegende langfristig in der Organisation sowie im Beruf bleiben, sind evidenzbasierte Programme für eine bessere Unterstützung während ihrer Transitionsphase von der Ausbildung in den Berufsalltag zentral (Silvestre et al., 2017). Der Nutzen des Projekts für die Organisation liegt einerseits im Erhalt eines evidenzbasierten Programms zur besseren Begleitung von neu graduierten Pflegenden, um diese bei der Transitionsphase in den Berufsalltag besser zu unterstützen und damit langfristig in der Organisation und im Beruf halten zu können. Dies kann auch einen positiven Einfluss auf die Attraktivität der Organisation als potenzieller Arbeitgeber sein und gezielt genutzt werden, um künftig mehr neu graduierte Pflegende anzuwerben.

Andererseits ist eine hohe Fluktuation für die Organisation ebenfalls mit hohen Kosten verbunden (Blegen et al., 2017; Silvestre et al., 2017). Wie eine Studie aus Australien zeigt, kann mit einem durchschnittlichen Verlust von ca. 50'000 Australischen Dollar pro Vollzeitäquivalenz gerechnet werden (Roche et al., 2015). Mit einer Reduktion frühzeitiger Austritte von neu graduierten Pflegenden trägt das Projekt somit auch zu einem finanziellen Nutzen für die Organisation bei.

Daher wird einen Bedarf in der Entwicklung eines evidenzbasierten Schulungsprogramm für berufseinsteigende Pflegende gesehen und sie damit zu befähigen, Strategien im Umgang mit Belastungen am Arbeitsplatz zu entwickeln und somit frühzeitige Berufsaustritte verhindern zu können.

## 6 Risiken

Die geplante Projektdauer von zwei Jahren ist für die zu erarbeitenden Inhalte eher knapp geplant, was zu einer Verlängerung des Projekts führen könnte. Unklar ist zum aktuellen Zeitpunkt ebenfalls, ob die von der Organisation genehmigten zeitlichen Ressourcen für das Projektteam adäquat eingeschätzt sind. Dies gilt es im Verlauf des Projekts nochmals zu evaluieren und ggf. anzupassen. Ein weiteres Risiko könnte sein, dass für eine optimale Durchführung des Programms zu wenige neu graduierte Pflegende eine Arbeitsstelle in der Organisation antreten. Geplant wäre das Programm mit ca. 5-10 Pflegenden durchzuführen. Möglich wäre, die Durchführungsphase des Programms bspw. von 12 auf 18 Monate zu verlängern, um mehr Teilnehmende einschliessen zu können. Da bei der Evaluation des Programms zudem sensible Daten erhoben werden (bspw. Arbeitszufriedenheit) ist auf eine ausreichende Anonymisierung bei der Datenerhebung und Analyse zu achten, damit aus den Resultaten keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind.

## Referenzen

- Ackerson Kelly, & Stiles Kristy A. (2018). Value of Nurse Residency Programs in Retaining New Graduate Nurses and Their Potential Effect on the Nursing Shortage. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 49(6), 282–288. <https://doi.org/10.3928/00220124-20180517-09>
- Blegen, M. A., Spector, N., Lynn, M. R., Barnsteiner, J., & Ulrich, B. T. (2017). Newly Licensed RN Retention: Hospital and Nurse Characteristics. *J Nurs Adm*, 47(10), 508–514. <https://www.jstor.org/stable/26813885>
- Çamveren, H [H.], Arslan Yürümezoğlu, H., & Kocaman, G [G.] (2020). Why do young nurses leave their organization? A qualitative descriptive study. *Int Nurs Rev*, 67(4), 519–528. <https://doi.org/10.1111/inr.12633>
- Çamveren, H [Hatice], Kocaman, G [Gülseren], & Vatan, F. (2022). The effects of a preceptorship program on newcomer nurses' turnover intention, commitment and job satisfaction: Quasi-experimental study. *Nurse Education in Practice*, 63, 103358. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103358>
- Dwyer, P. A., & Hunter Revell, S. M. (2016). Multilevel Influences on New Graduate Nurse Transition: A Literature Review. *Journal for Nurses in Professional Development*, 32(3), 112–121. <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000265>
- Flinkman, M., Laine, M., Leino-Kilpi, H., Hasselhorn, H. M., & Salanterä, S. (2008). Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(5), 727–739. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.12.006>
- Labrague, L. J., & los Santos, J. A. A. de (2020). Transition shock and newly graduated nurses' job outcomes and select patient outcomes: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1070–1079. <https://doi.org/10.1111/jonm.13033>
- Lin, Y.-E., Tseng, C.-N., Wang, M.-F., Wu, S.-F. V., Jane, S.-W., & Chien, L.-Y. (2020). Anxiety and work stress among newly employed nurses during the first year of a residency programme: A longitudinal study. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1598–1606. <https://doi.org/10.1111/jonm.13114>
- Lobsiger, M., & Liechti, D. (2021). *Berufsaustritte und Bestand von Gesundheitspersonal in der Schweiz - Eine Analyse auf Basis der Strukturhebungen 2016-2018. Obsan Bericht.* Swiss Health Observatory (OBSAN).
- Pelz, C., Schmitt, A., & Meis, M. (2004). Knowledge Mapping als Methode zur Auswertung und Ergebnispräsentation von Fokusgruppen in der Markt- und Evaluationsforschung. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 5.
- Roche, M. A., Duffield, C. M., Homer, C., Buchan, J., & Dimitrelis, S. (2015). The rate and cost of nurse turnover in Australia. *Collegian*, 22(4), 353–358.

- Rudman, A., Gustavsson, P., & Hultell, D. (2014). A prospective study of nurses' intentions to leave the profession during their first five years of practice in Sweden. *International Journal of Nursing Studies*, 51(4), 612–624.
- Silvestre, J. H., Ulrich, B. T., Johnson, T., Spector, N., & Blegen, M. A. (2017). A multisite study on a new graduate registered nurse transition to practice program: Return on investment. *Nursing Economics*, 35(3), 110.
- WHO. (2016). *Global strategy on human resources for health: workforce 2030*. World Health Organization.
- Zhang, Y [Yuanyuan], Wu, J., Fang, Z., Zhang, Y [Yaqing], & Wong, F. K. Y. (2017). Newly graduated nurses' intention to leave in their first year of practice in Shanghai: A longitudinal study. *Nursing Outlook*, 65(2), 202–211. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2016.10.007>