

# Herzlich willkommen zum Anleitungstag der Fakultät Sozialwesen

14. März 2018

[www.dhbw-stuttgart.de](http://www.dhbw-stuttgart.de)

Prof. Dr. Stefan Krause

# **BEGRÜßUNG DES DEKANS**

---

Begrüßung durch Organisator\*Innen  
Prof. Dr. Klaus Grunwald  
Prof. Dr. Matthias Moch  
Prof. Dr. Monika Sagmeister

# **WIE BEKOMMEN WIR GEEIGNETE STUDIERENDE?**

---

Impulsvortrag: Prof. Dr. Thomas Meyer

# **GRÜNDE FÜR DEN STUDIENABBRUCH**

---

Die DHBW Panel-Studie (2015 – 2019)

**„Gründe und Einflussfaktoren  
von Studienabbrüchen – Erste Befunde“**

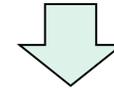
Sonderauswertung für die Fakultät Sozialwesen  
Anleiter\*innentagung, Stuttgart, 14.03.2018

**Team DHBW Stuttgart:  
Prof. Dr. Thomas Meyer  
Robert Walkmann & Sebastian Rahn**

- 1) Kurze Infos zur Panelstudie  
– Studiendesign und relevante Datenquellen
- 2) Studienabbrüche als Kernthema der Panelstudie  
– (Erste) Befunde für den Bereich Sozialwesen
- 3) Modelle zur Erklärung von Studienabbrüchen  
– Lebenslagen und Relevanz von Theorie und Praxis

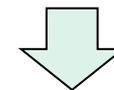
# Die DHBW Panel-Studie – Design und Datenquellen

1) **DUALIS–Daten Jahrgänge 2013-2018** (aktuell:  $n=56.634$ )



2) **Jährliche Befragung aller Jahrgänge** (aktuell:  $n=10.372$ )

- Jahrgang 2013 (nur im 3. Studienjahr)
- Jahrgang 2014 (nur seit dem 2. Studienjahr)
- Jahrgang 2015 (vollumfänglich über 3 Jahre)
- Jahrgang 2016 (vollumfänglich über 3 Jahre)
- Jahrgang 2017 (nur bis ins 2. Studienjahr) *Läuft aktuell*
- Jahrgang 2018 (nur das erste Studienjahr)



3) **Regelm. Befragung aller Abbrecher\*innen** (aktuell:  $n= 633$ )

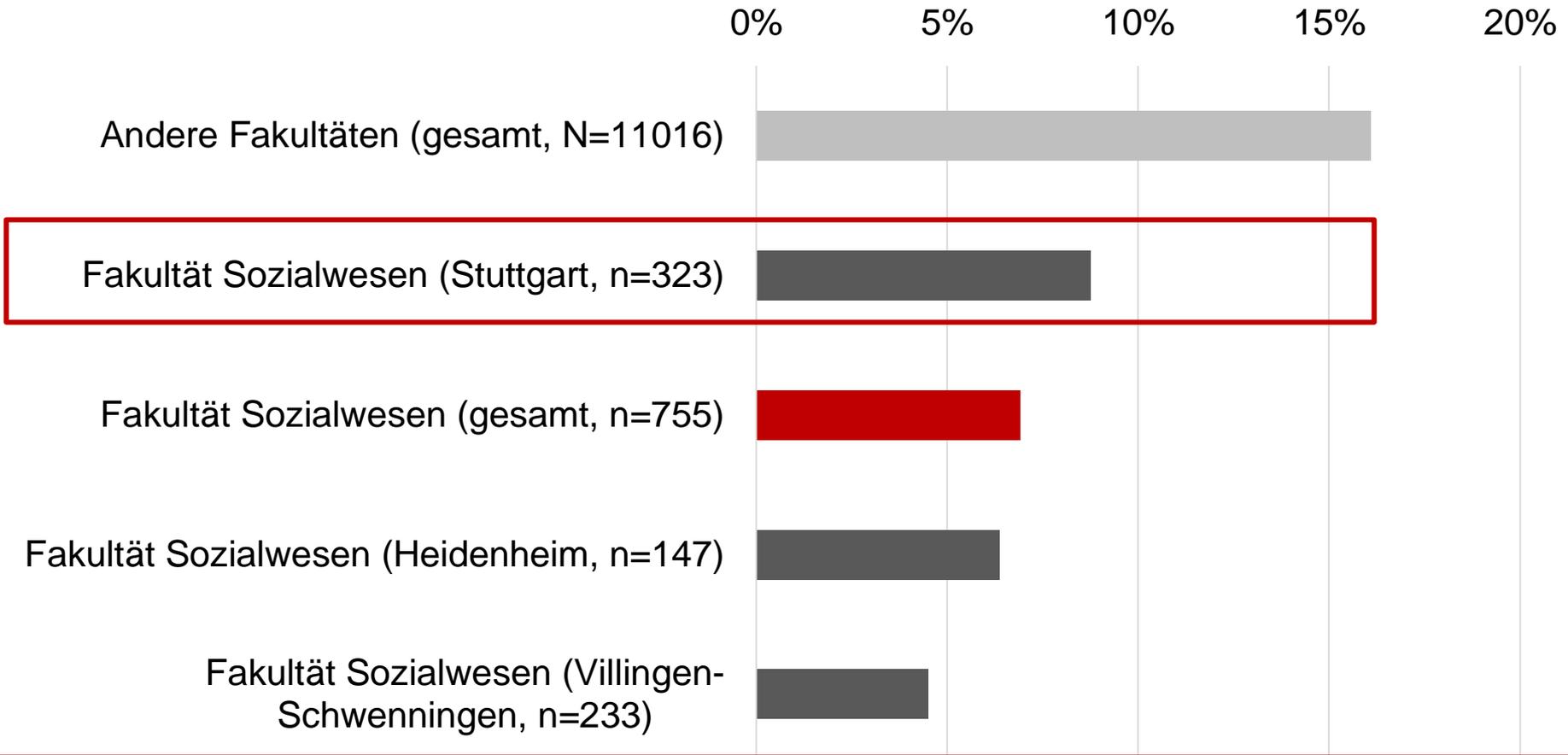
4) **Befragung von Dualen Partnern**

5) **Befragung der Professor\*innen**

Verknüpfung  
möglich

# Studienabbrüche an der Fakultät Sozialwesen

## Abbruchquoten (nur Jahrgang 2015; DUALIS-Daten)



➔ Da Jahrgang 2015 noch nicht vollständig fertig ist, können sich Abbruchquoten **noch erhöhen!**

# Einflussfaktoren für Studienabbrüche

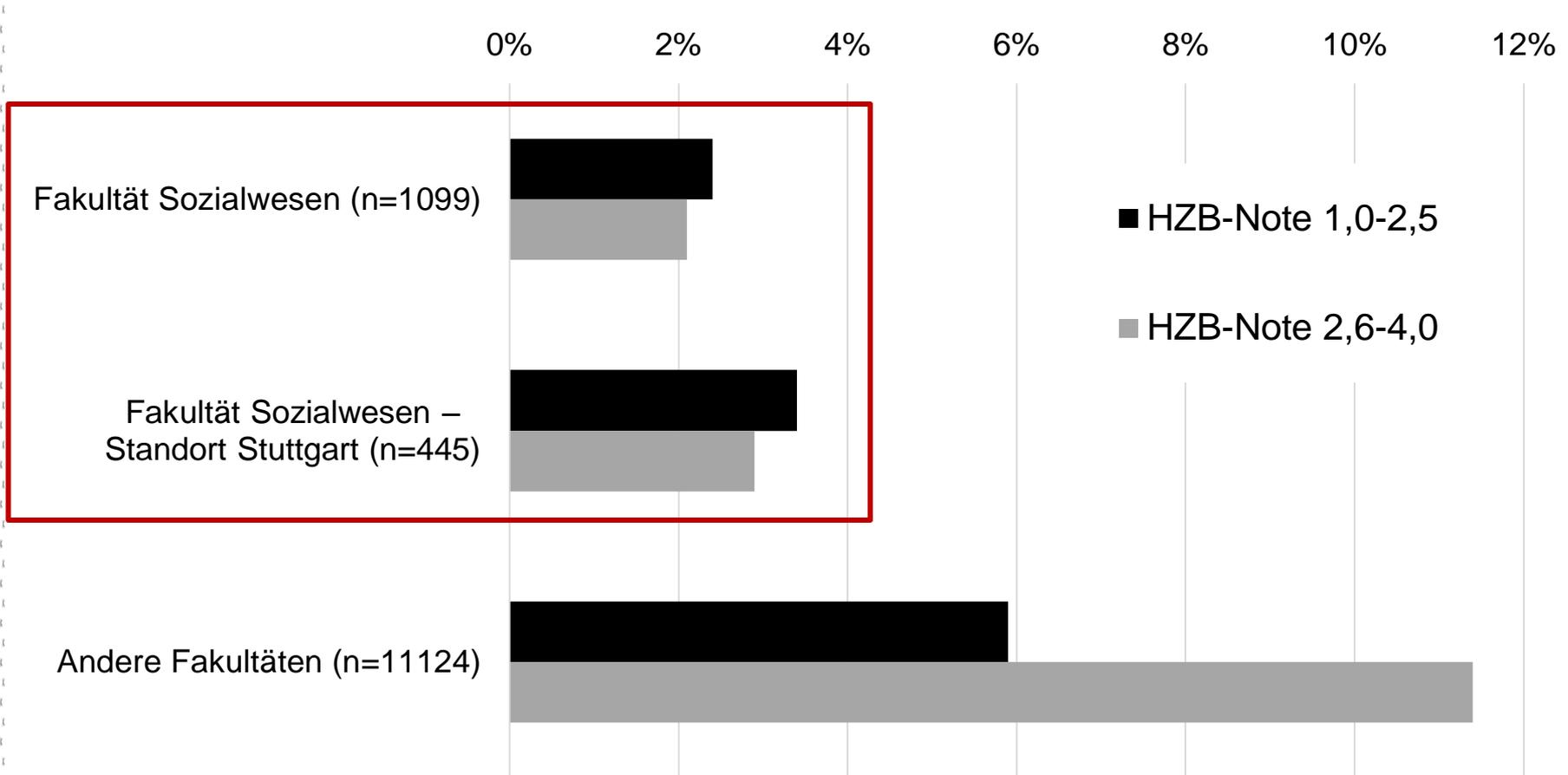
**Bisherige Ergebnisse aus der Analyse von Studienabbrüchen**  
(Meyer, Walkmann, Heide 2018; bezogen **auf alle Fakultäten**):

- 1) Studierende mit einer **schlechteren HZB-Note** brechen häufiger das Studium ab
  - 2) Studierende **ohne allgemeine HSR** brechen häufiger ab.
  - 3) Studierende mit **Migrationshintergrund** brechen häufiger ab.
- 
- 4) **Gratifikationskrisen** erhöhen das Abbruchrisiko
  - 5) Unzufriedenheit mit **Theoriephasen** erhöhen das Abbruchrisiko
  - 6) Unzufriedenheit mit **Theorie-Praxis-Verzahnung** erhöht Abbruchrisiko
  - 7) Fehlendes **Fachinteresse** erhöht das Abbruchrisiko
  - 8) Mangelnde **Work-Life-Balance** erhöht das Abbruchrisiko

*Bivariate  
Hypothesen-  
testung*

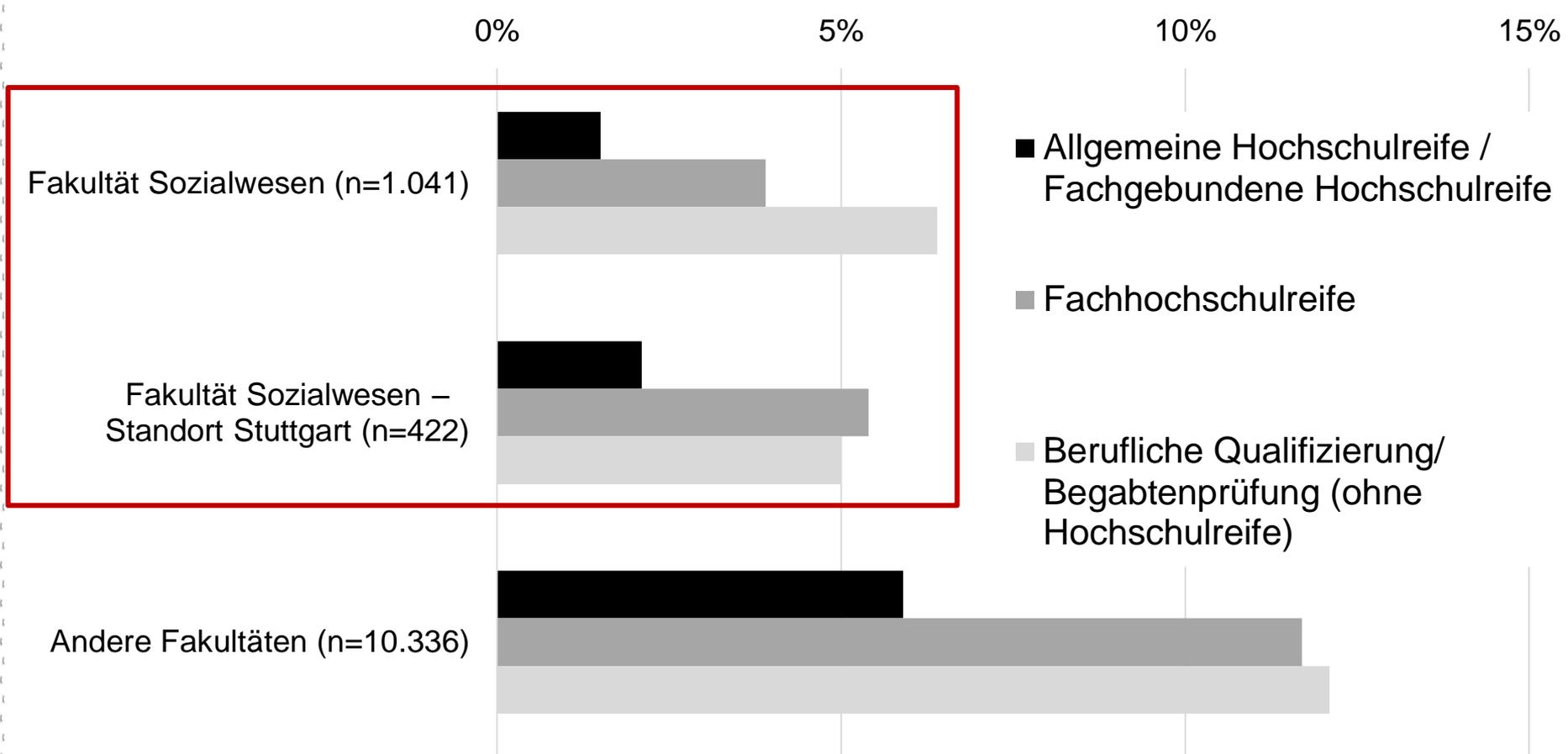
*Multivariate  
Hypothesen-  
gewinnung*

# Einflussfaktoren für Studienabbrüche: HZB-Noten



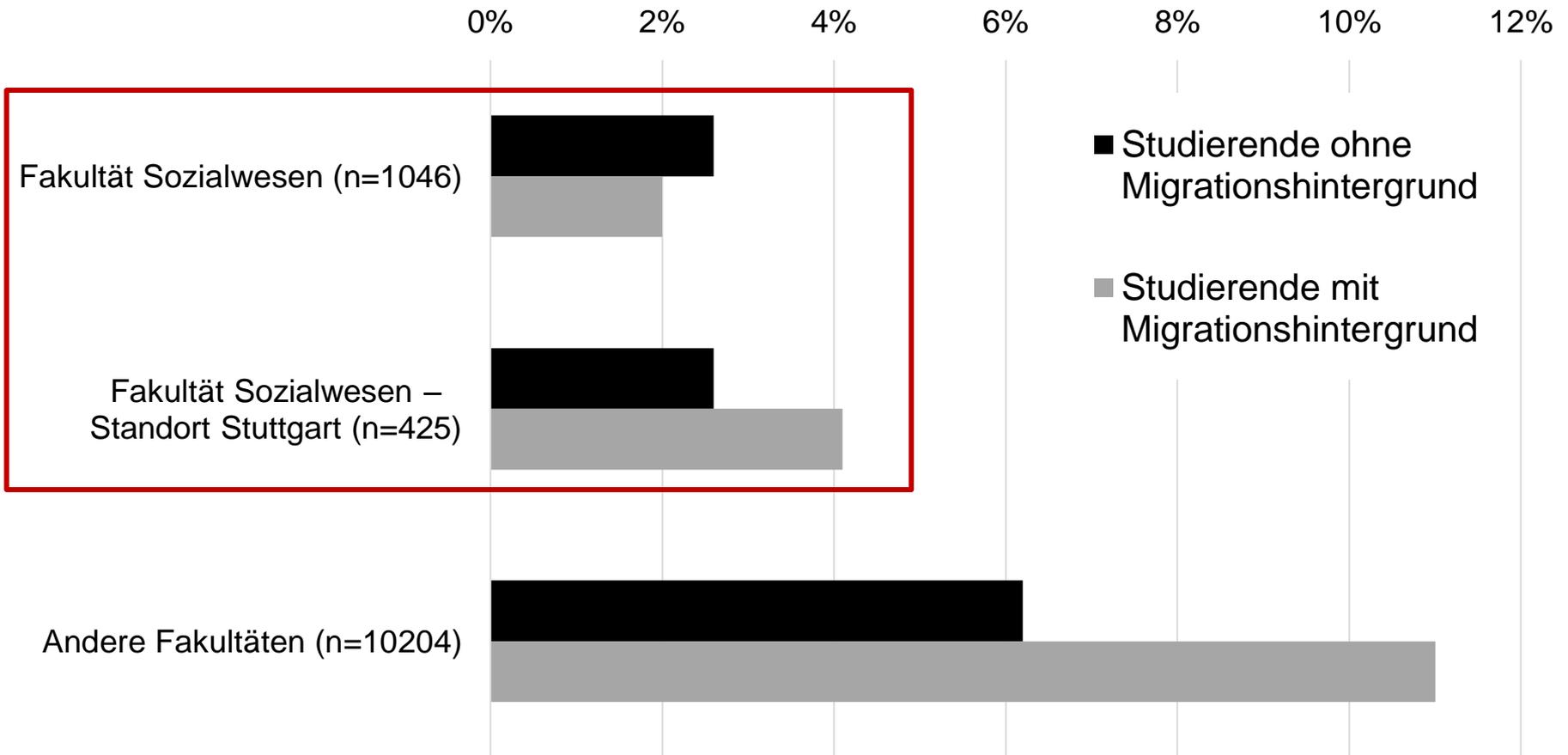
➔ An der Fakultät Sozialwesen gibt es viele Abbrüche von Studierenden mit HZB-Noten zwischen 1,0-1,5 (Abbruchquote: 10%!!!).

# Einflussfaktoren für Studienabbrüche: Art der HZB



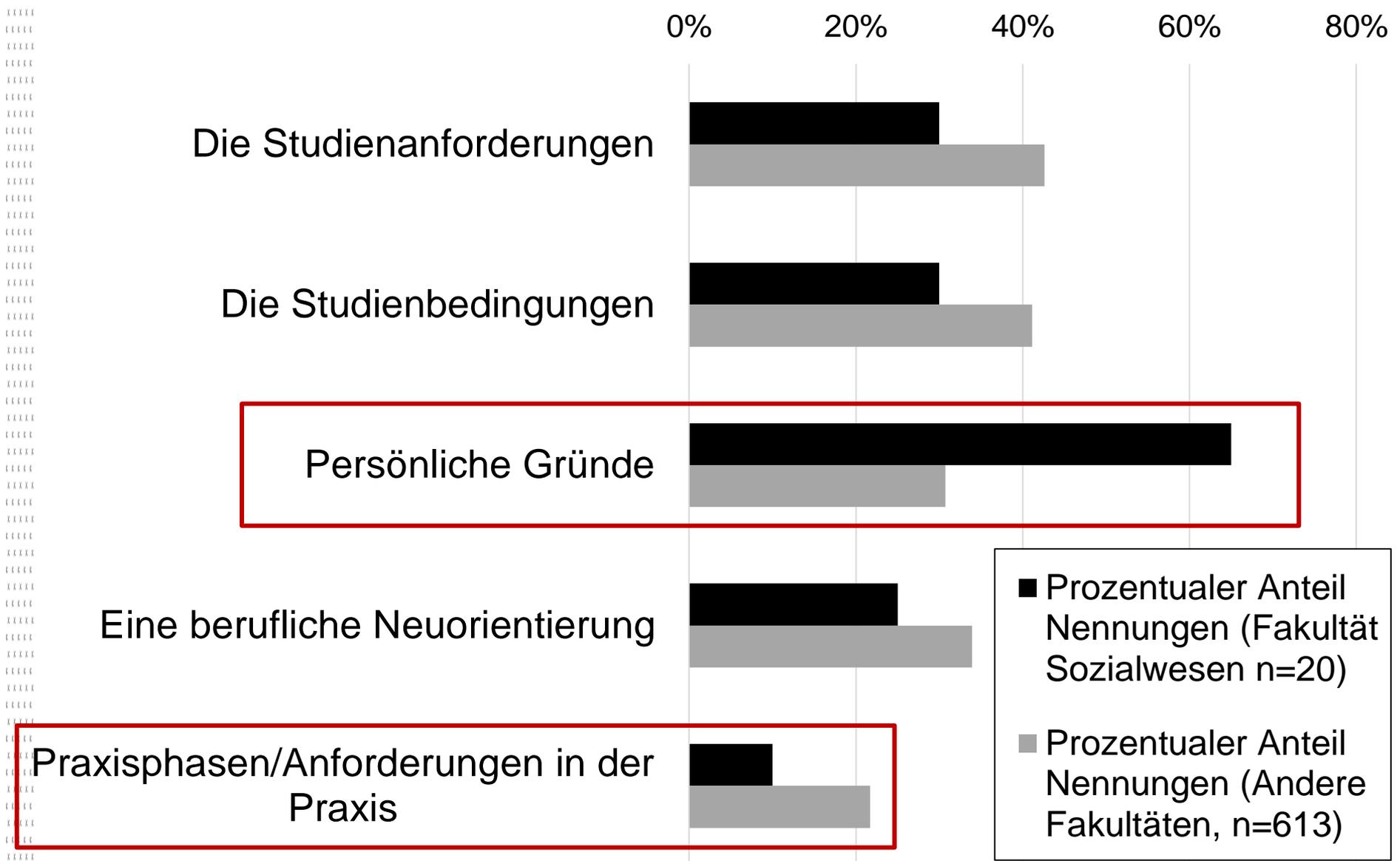
➔ Studierende **ohne allgemeine/fachgebundene Hochschulreife** haben ein erhöhtes Abbruchsrisiko!

# Einflussfaktoren für Studienabbrüche: Migration



➔ Studierende mit Migrationshintergrund haben an der Fakultät Sozialwesen **kein erhöhtes Abbruchrisiko** (leicht erhöht: Standort Stuttgart)

# Gründe für Studienabbruch: Abbrecher\*innen-Befragung



■ Prozentualer Anteil Nennungen (Fakultät Sozialwesen n=20)  
 ■ Prozentualer Anteil Nennungen (Andere Fakultäten, n=613)

# Gründe für Studienabbruch: Abbrecher\*innen-Befragung

0% 20% 40% 60% 80%

Die Studienanforderungen

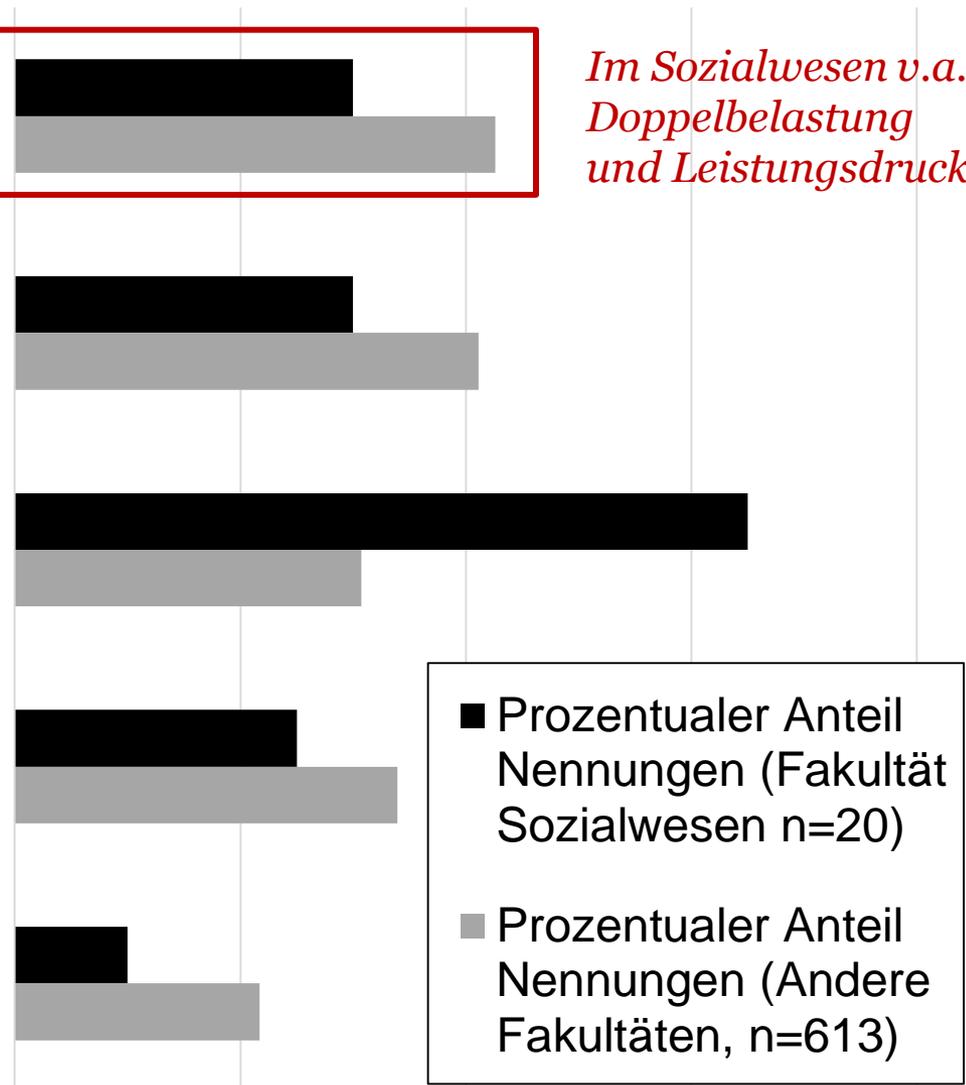
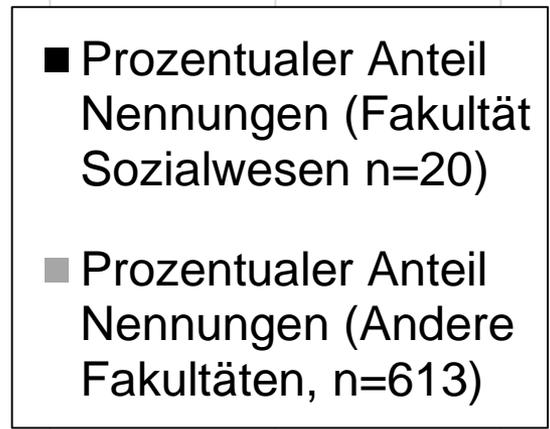
*Im Sozialwesen v.a.:  
 Doppelbelastung  
 und Leistungsdruck*

Die Studienbedingungen

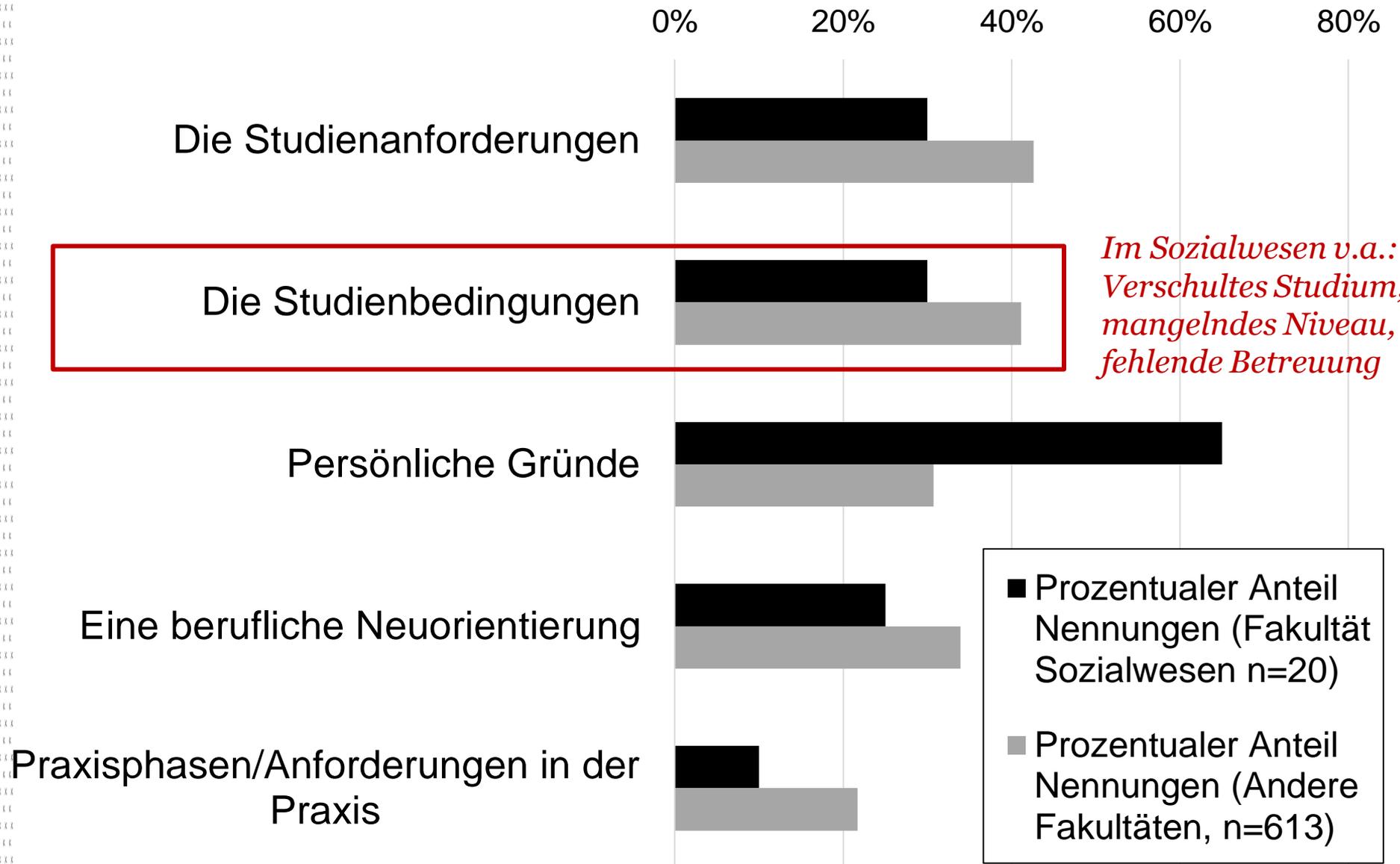
Persönliche Gründe

Eine berufliche Neuorientierung

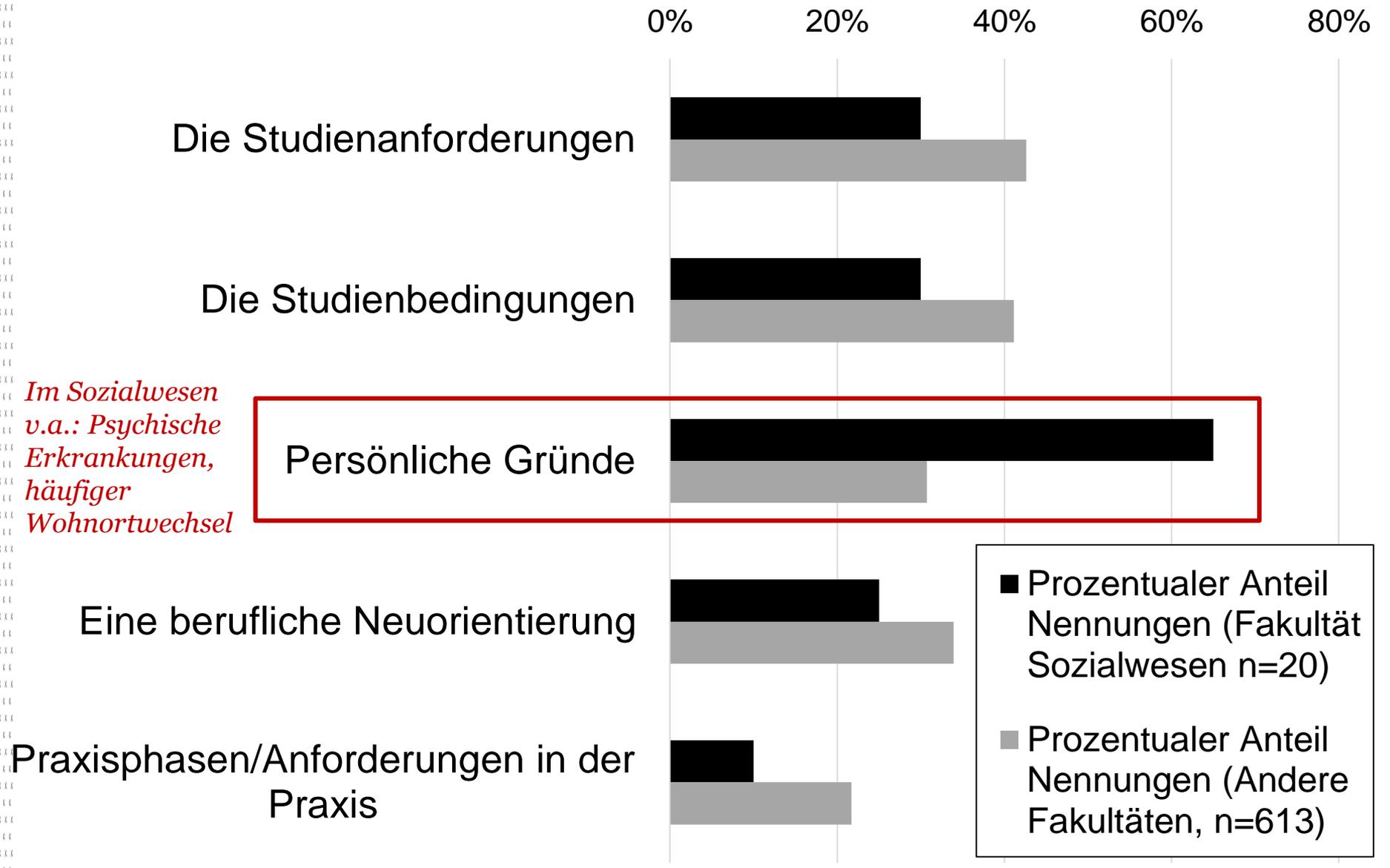
Praxisphasen/Anforderungen in der  
 Praxis



# Gründe für Studienabbruch: Abbrecher\*innen-Befragung



# Gründe für Studienabbruch: Abbrecher\*innen-Befragung



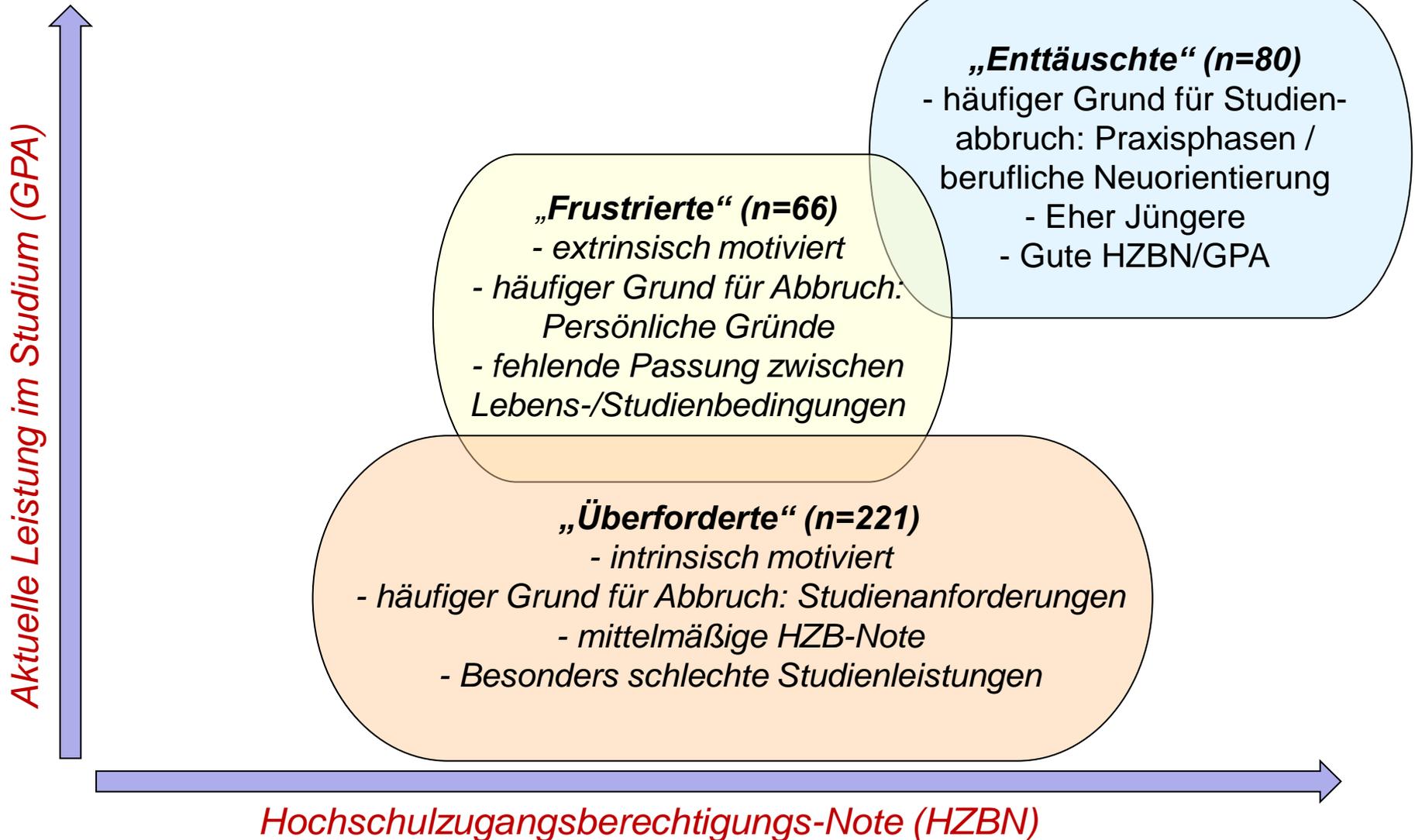
*Im Sozialwesen  
 v.a.: Psychische  
 Erkrankungen,  
 häufiger  
 Wohnortwechsel*

■ Prozentualer Anteil Nennungen (Fakultät Sozialwesen n=20)

■ Prozentualer Anteil Nennungen (Andere Fakultäten, n=613)

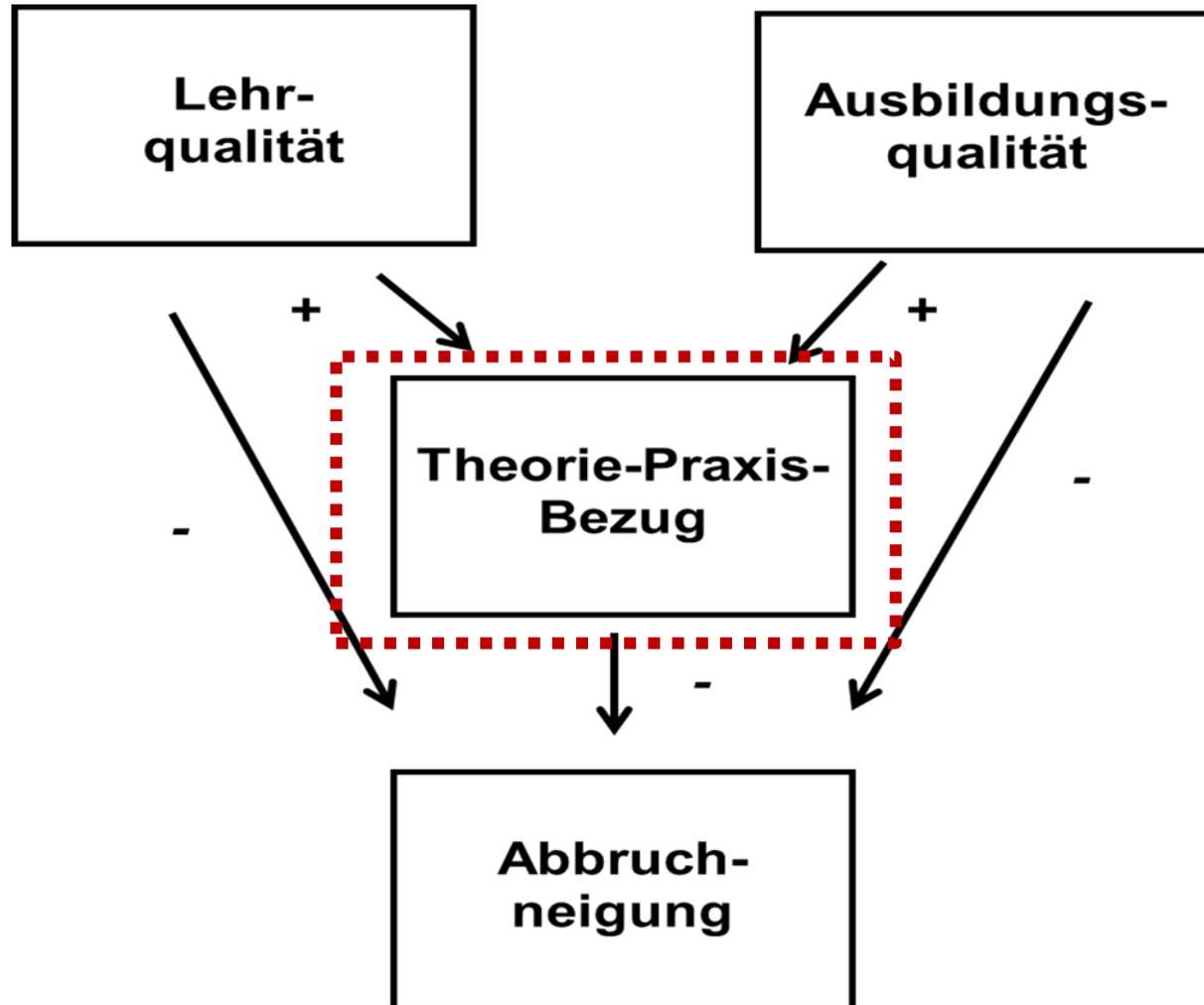
# Modelle für Studienabbrüche: Cluster-Typologie (n=367)

(Meyer/Rahn/Walkmann 2018, im Erscheinen)



# Modelle für Studienabbrüche: Theorie und Praxis

(Deuer/Wild 2018)



*„Die Auswertungen zeigen die **Relevanz beider Lernorte sowie des Theorie-Praxis-Bezugs auf**“*



Jürgen Bernhardt

Diakonische Jugendhilfe, Region Heilbronn

# **BEST PRACTICE DER STUDIERENDENAUSWAHL**

---



**DIAKONISCHE  
JUGENDHILFE**  
Region Heilbronn

# Auswahl von sozialpädagogischen Fachkräften durch Ausbildung und Studium *März 2018*

**AUTOR: Jürgen Bernhardt**

**DIAKONISCHE JUGENDHILFE  
REGION HEILBRONN**  
GEMEINNÜTZIGE GMBH

WALDER-WEISSERT-STR.6  
75031 EPPINGEN-KLEINGARTACH

TEL: 07262/25535-0  
FAX: 07262/25535-3007

MAIL: [KONTAKT@DJHN.DE](mailto:KONTAKT@DJHN.DE)  
[WWW.DJHN.DE](http://WWW.DJHN.DE)



# Ausgangssituation



- **Soziale Arbeit wird fast ausschließlich durch Menschen erbracht**
- **Qualität der Arbeit hängt überwiegend von Mitarbeitenden ab, die von ihrem Beruf überzeugt sind und dafür brennen**

## **Aber:**

- **Fachkräftemangel**
- **Gefahr der „Überalterung“ der Einrichtungen**
- **Wettbewerb der verschiedenen Branchen um Arbeitskräfte**
- **Einrichtungen müssen den Prozess der Personalgewinnung aktiv gestalten, damit ausgewählt werden kann.**

# Elemente der Personalgewinnung können sein...



**Aktive  
Personalsuche**

➤ *Nicht abwarten, sondern den Prozess aktiv gestalten*

➤ *Ansatzpunkte:*

**Mitarbeitende  
in Eltern- bzw.  
Pflegezeit  
begleiten und  
für die  
Einrichtung  
erhalten**

**Führungs-  
nachwuchs-  
programm**

**Freiwilligen-  
dienste,  
Ausbildung  
und Studium**

**und .....,**

**Ziel:  
Die  
richtigen  
Personen  
am richtigen  
Ort  
!**

# Junge Mitarbeitende über Freiwilligendienste, Ausbildung und Studium gewinnen



## Vorteile

- *Besseres gegenseitiges Kennenlernen*
- *Personalentwicklung von Beginn an*
- *Fundierte Entscheidung bezüglich Stellenbesetzung bei Festanstellung*
- *geringe notwendige Einarbeitungszeit bei Festanstellung*
- *.....*

# Wichtig



**Junge  
Mitarbeitende  
über  
Freiwilligen-  
dienste,  
Ausbildung und  
Studium  
gewinnen**

- *Am richtigen Ort suchen*
- *Die Richtigen finden*
- *Attraktivität des  
Tätigkeitsfeldes deutlich  
machen*
- *Faire Rahmenbedingungen  
(Ausbildungsvergütung,  
Wohnraum,...)*
- *Ausbildungskonzept (gute  
Anleitung, inhaltliche  
Unterstützung, Studierenden-  
wochenende, ...)*
- *.....*

# Aktive Werbung für Ausbildung und Studium



- **Offensiv die eigenen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten bekannt machen** (Homepage, Internetseiten, Soziale Medien, Veranstaltungen, begeisterte eigene Auszubildende bzw. Studierende, ...)
- **Als Gesprächspartner zur Verfügung stehen, dort wo junge Menschen sich über Berufsmöglichkeiten informieren**
  - Bildungsmessen
  - SchülerInneninformationstage
  - Berufsorientierungsmaßnahmen
  - In Schulen
  - KonfirmantenInnen- oder Jugendgruppen
  - In Vereinen
  - ....

# Wie finde ich die Richtigen?



- Im Vorfeld festlegen, wen suche ich mit welchem Kompetenzprofil, für welche Stelle?
- Wo kann ich im Auswahlverfahren welche Kompetenzen feststellen und bewerten?
  - Schriftliche Bewertungsunterlagen?
  - Zeugnisse?
  - Referenzen?
  - Im Gespräch?
  - Bei gestellten Aufgaben (Assessment)?
  - Bei einer Hospitation?
- Grundsatz: die Auswahl treffen immer mehrere Menschen gemeinsam

# Gesuchte Kompetenzen z.B.



Kompetenzen	Definition	Bewertung
<b>Soziales Engagement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennt sozial(politische) Zusammenhänge</li> <li>• engagiert sich für sozial(politische) Themen</li> <li>• über ein zweiwöchiges Schulpraktikum hinaus</li> <li>• Grundhaltung ist erkennbar</li> </ul>	
<b>Empathievermögen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kann sich in andere Menschen hineinversetzen</li> <li>• deren Gefühle, Motivationen und Handlungen nachvollziehen</li> </ul>	
<b>Selbstmanagement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• organisiert seine Arbeit effektiv</li> <li>• handelt auch in Krisensituationen ruhig und bedacht</li> </ul>	
<b>Kommunikationsfähigkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kann sich gut artikulieren und ist in der Lage, aktiv zuzuhören</li> <li>• Ist sprachgewandt</li> <li>• Kann seine Wortwahl den Adressaten anpassen.</li> </ul>	
<b>Problemlösungsfähigkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analysiert, reflektiert Probleme sachgerecht</li> <li>• kann adäquate Lösungen finden</li> </ul>	
<b>Fachlichkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• schriftliche Ausdrucksfähigkeit</li> <li>• Studiumseignung vorhanden (Hochschulreife)</li> </ul>	
<b>Besonderheiten z.B. Mobilität</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist räumlich mobil entsprechend der Anforderungen der Stelle</li> </ul>	
<b>usw.</b>		

# Vorgehensweise



- Festlegung des Auswahlteams und Auswahlkriterien für die Entscheidung festlegen
- Vorauswahl aus ca. 80 schriftlichen Bewerbungen
  - Gemeinsame Sichtung und Entscheidung
- Info- und Assessmenttag – Einladung von 3 BewerberInnen je zu besetzender Stelle
  - Diverse Aufgabenstellungen
  - Beobachtung und gemeinsame Entscheidung welche BewerberInnen nicht mehr weiter im Verfahren bleiben (ca. 1/3 bis 1/2 Anzahl der oben Eingeladenen)
- Vorstellungsgespräche und anschließende Endentscheidung
- Gegebenenfalls Hospitation
  
- Alternativ: Skype-Gespräche mit BewerberInnen, die sich derzeit im Ausland aufhalten

# Ablauf Info- und Assessmentcenter



- **Warming - Up**
- **Kurzer Überblick** über die Einrichtung und die zu besetzenden Studienplätze
- **Aufgaben in 5er-Gruppen** jeweils unter Beobachtung des Auswahlteams (zwischenrund jeweils Leerlauf zur Vorbereitung der nächsten Aufgabe)
  - **Präsentation** “ Typisch Ich“ (jeder 5 Minuten)
  - **Gruppendiskussion** - Fallschilderung aus dem Arbeitsfeld und Diskussion verschiedener Lösungsansätze (20 Minuten)
  - **Rollenspiel** – Situationsbeschreibung spielen in vorgegebenen, in der Gruppe festgelegten Rollen (20 Minuten)
  - **Interview** – jeder interviewt 2 Studierende der Einrichtung (jeder 5 Minuten) zu Fragen, die von besonderem Interesse sind
- **Entscheidung** des Auswahlteams, wer zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wird
- **Alternativ: Skype-Gespräche** des Auswahlteams mit BewerberIn; teilweise unter Berücksichtigung von Aufgaben aus dem Assessment



**Die neue Generation von Studierenden ist gefunden.**

**Jetzt gilt es bis zum Beginn Kontakt zu halten.**

**Ein gutes Ausbildungskonzept während des Studiums zu sichern.**

**Rechtzeitig in eine gemeinsame Perspektivplanung einzutreten.**

Mario Hoppe  
Paulinenpflege Winnenden

# **BEST PRACTICE DER STUDIERENDENAUSWAHL**

---



Paulinenpflege Winnenden



# Anleitungstagung DHBW Stuttgart 14. März 2018

Best Practice der  
Studierendenauswahl

*Menschen Wege Paulinenpflege*

# Grundgedanken

- Wichtigste Voraussetzung für die Erfüllung des Auftrags einer Einrichtung, für die Bewältigung der Aufgaben und („neuen“) Herausforderungen sind fachlich qualifizierte und motivierte Mitarbeitende



» Durch die Schwierigkeit Fachkräfte zu finden, hat Ausbildung für die Einrichtung eine noch größere Bedeutung bekommen!

## **Ziel unserer Ausbildung**

**Qualifizierte und motivierte Fachkräfte zu gewinnen!**

# Grundhaltung

- Jeder, der an der Ausbildung beteiligt ist, sollte dieses Ziel vor Augen haben
- Auszubildende/Studierende sind unsere künftigen Kolleginnen und Kollegen
- Begleitung in der Ausbildungs- oder Studienzeit dient nicht nur der Wissensvermittlung, sondern ebenfalls
  1. **der Persönlichkeitsentwicklung**
  2. **der Motivation**
  3. **der Ausprägung von Kollegialität**
  4. **dem Erlernen von Teamfähigkeit**

**Keine Auszubildende(r)/Studierende(r) darf verloren gehen, wenn er/sie fachlich und persönlich für die Einrichtung geeignet ist!**

# Ausbildungskonzeption

**„Wenn du denkst Bildung sei zu teuer,  
versuche es mit Dummheit“**

(Derek Bok, frühere Präsident der Harvard University)

- Ausbildung macht man nicht nebenbei, es kostet Zeit, Engagement und damit Geld
- Ein schwieriges Unterfangen in Zeiten knapper Ressourcen
- Daher ist es wichtig, mittelfristig zu planen, welche Berufsgruppen wir in welchem Umfang benötigen, um die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen diesem Bedarf sinnvoll anzupassen
- Ausbildung sollte somit nicht isoliert geschehen, sondern eingebunden sein in das Gesamtgeschehen einer Einrichtung

# Ausbildungskonzeption

**Für uns als Paulinenpflege ist es daher sehr wichtig, bei der Planung von Ausbildungsstellen/Studienplätzen den Personalbedarf im Blick zu haben. Dies wird im Rahmen einer Ausbildungskonzeption hinterlegt und untermauert.**

## **Inhalte der Konzeption, 1. Teil**

- Erhebung des Ausbildungsbedarfs und Planung der Ausbildungskapazitäten
- Gesamtsteuerung der Ausbildungskapazität und Stellenbedarf
- Überblick über Studien-, Ausbildungsgänge und Praktika in der PP
- Personalmarketing (Personalabteilung/Personalentwicklung/Öffentlichkeitsarbeit)
- **Karriereportal**
- **Ausbildungsmessen**
- **Social Media**
- Werbematerialien/Flyer
- Akquisition an Fach- und Hochschulen
- **Auswahl der Auszubildenden/Studierenden**

# Karriereportal



# Karriereportal

## Fremdpraktikum

Sie studieren Soziale Arbeit in Studienrichtung Pflege und Rehabilitation oder Erziehungshilfen/ Kinder- & Jugendhilfe und stehen gerade vor der Entscheidung wo Sie ihr Fremdpraktikum (Pflichtwahlstation) verbringen möchten? Dann sind Sie bei uns genau richtig.

Als soziale Komplexeinrichtung bieten wir Ihnen die Möglichkeit, neue Bereiche der Sozialen Arbeit kennenzulernen und sich darin zu erproben. Egal ob Sie uns bereits als Praxisstelle gewählt haben oder Sie Ihre Praxisstelle bei einer anderen Einrichtung gefunden haben, sprechen Sie uns einfach an!



### Ihre Ansprechpartner

**Studiengang: Soziale Arbeit**  
 Studienrichtung Erziehungshilfen/Kinder- & Jugendhilfe

Frau Katrin Karstedt  
 Tel. 07195-695 6630  
 E-Mail: [katrin.karstedt@paulinenpflege.de](mailto:katrin.karstedt@paulinenpflege.de)



[Studienplätze](#)

[Kooperation mit Hochschulen](#)

[Praxissemester](#)

**Fremdpraktikum**

[Berufsorientierung / Schul-Sozialpraktikum](#)

[Studierende erzählen](#)

[FAQ](#)

Seite empfehlen



### Neue Mitarbeiter


**Stefanie Lunczer**  
 26. Januar 2018 - 9:54


**Morkus Genter**  
 8. Januar 2018 - 11:03


**Matutis Steve**  
 30. November 2017 - 10:01



# Ausbildungsmessen

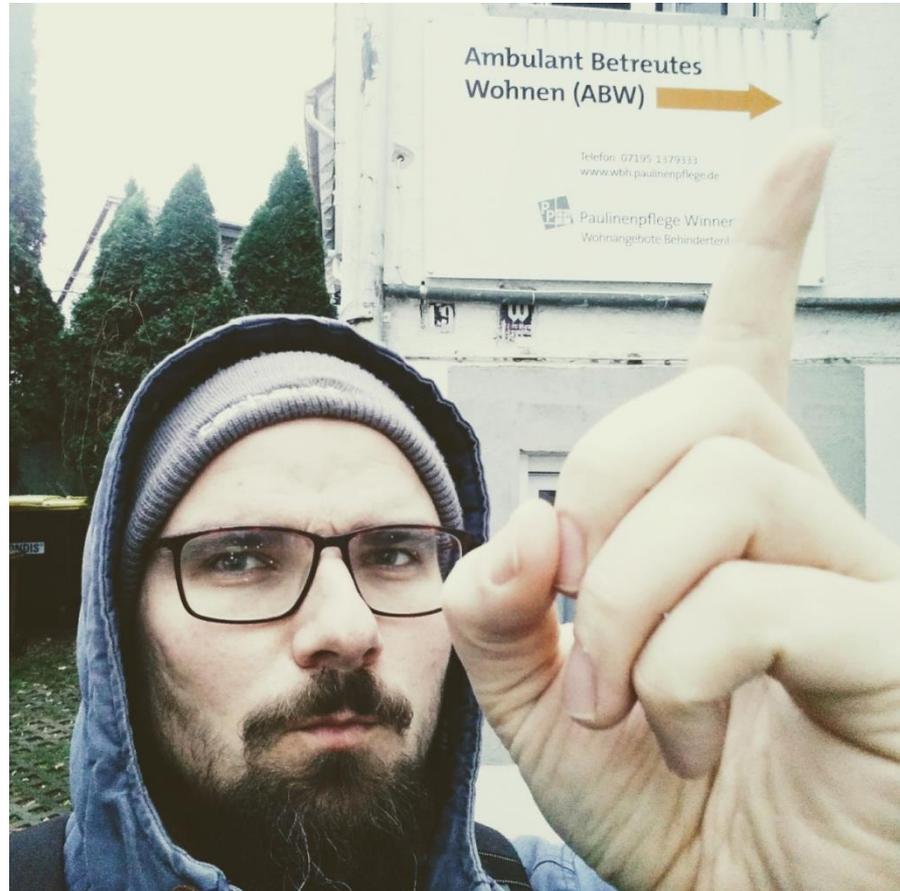




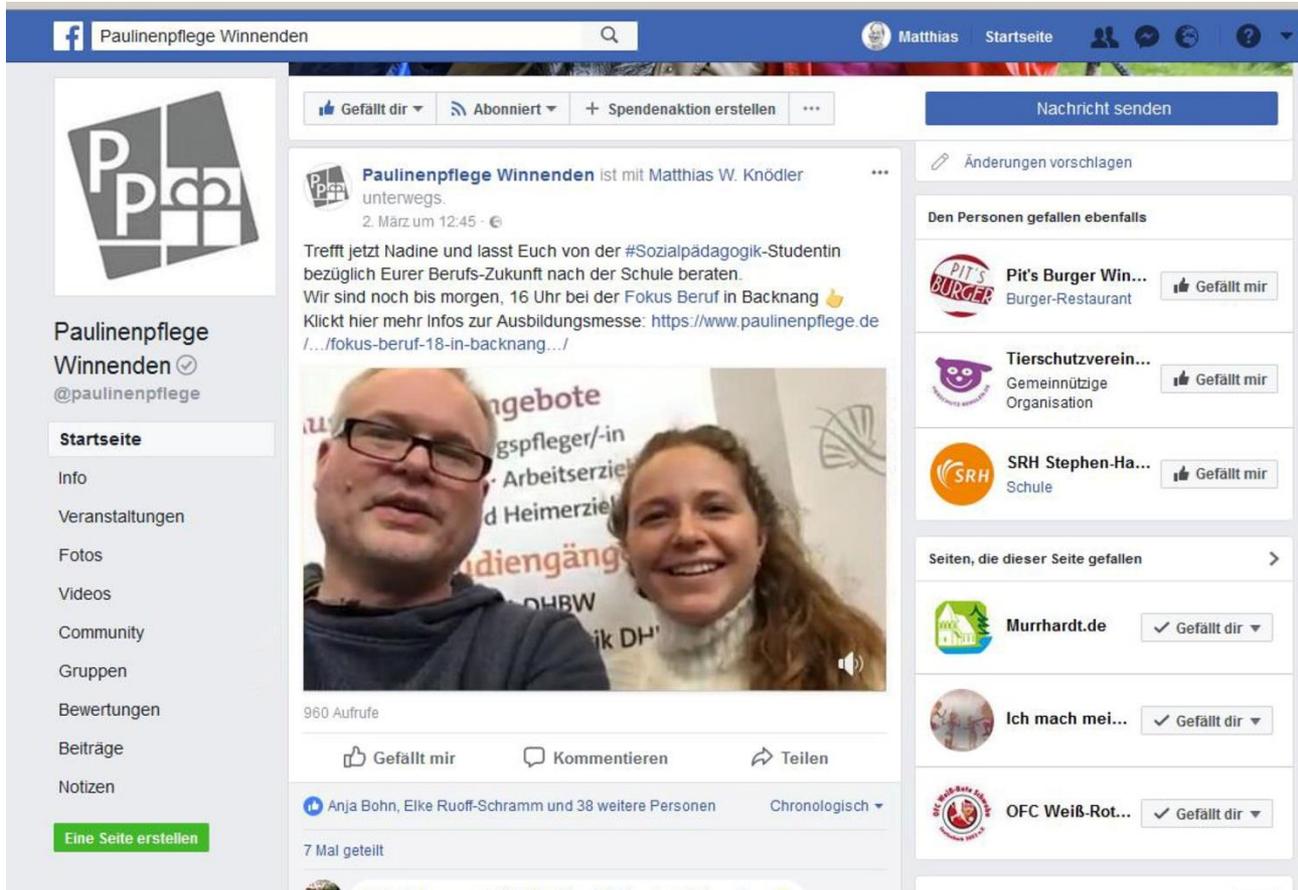
# Ausbildungsmessen



# Social Media



# Social Media



Paulinenpflege Winnenden

Gefällt dir Abonniert Spendenaktion erstellen

Nachricht senden

Änderungen vorschlagen

Den Personen gefallen ebenfalls

- Pit's Burger Win... Burger-Restaurant Gefällt mir
- Tierschutzverein... Gemeinnützige Organisation Gefällt mir
- SRH Stephen-Ha... Schule Gefällt mir

Seiten, die dieser Seite gefallen

- Murrhardt.de Gefällt dir
- Ich mach mei... Gefällt dir
- OFC Weiß-Rot... Gefällt dir

**Paulinenpflege Winnenden** ist mit Matthias W. Knödler unterwegs.  
2. März um 12:45 · 🌐

Trefft jetzt Nadine und lasst Euch von der #Sozialpädagogik-Studentin bezüglich Eurer Berufs-Zukunft nach der Schule beraten.  
Wir sind noch bis morgen, 16 Uhr bei der Fokus Beruf in Backnang 🙌  
Klickt hier mehr Infos zur Ausbildungsmesse: <https://www.paulinenpflege.de/.../fokus-beruf-18-in-backnang.../>

960 Aufrufe

Gefällt mir Kommentieren Teilen

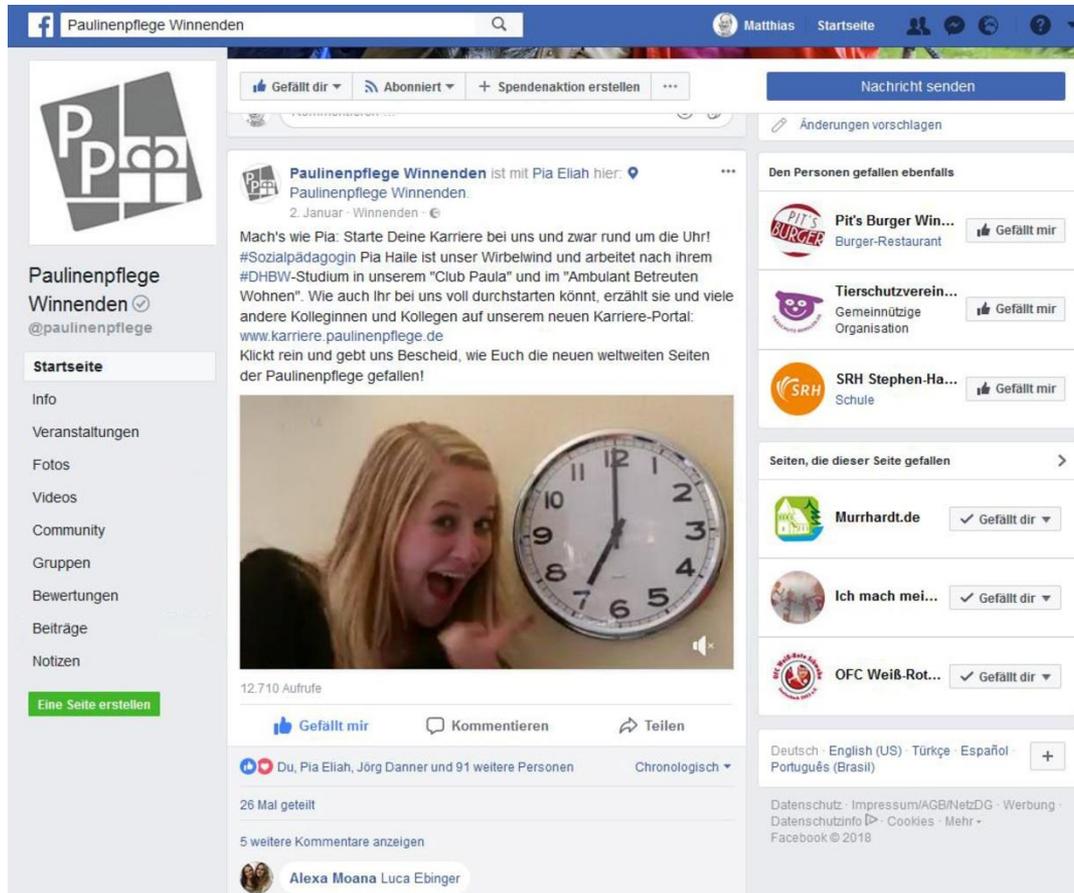
Anja Bohn, Elke Ruoff-Schramm und 38 weitere Personen Chronologisch

7 Mal geteilt

Paulinenpflege Winnenden  
@paulinenpflege

Startseite  
Info  
Veranstaltungen  
Fotos  
Videos  
Community  
Gruppen  
Bewertungen  
Beiträge  
Notizen  
Eine Seite erstellen

# Social Media



Paulinenpflege Winnenden

Gefällt dir Abonniert Spendenaktion erstellen

Nachricht senden

Änderungen vorschlagen

Den Personen gefallen ebenfalls

Pit's Burger Win...  
Burger-Restaurant

Tierschutzverein...  
Gemeinnützige Organisation

SRH Stephen-Ha...  
Schule

Seiten, die dieser Seite gefallen

Murrhardt.de

Ich mach mei...

OFC Weiß-Rot...

Deutsch · English (US) · Türkçe · Español · Portugués (Brasil)

Datenschutz · Impressum/AGB/NetzDG · Werbung · Datenschutzinfo · Cookies · Mehr · Facebook © 2018

Paulinenpflege Winnenden ist mit Pia Ellah hier.  
Paulinenpflege Winnenden.  
2. Januar · Winnenden · €

Mach's wie Pia: Starte Deine Karriere bei uns und zwar rund um die Uhr!  
#Sozialpädagogin Pia Haile ist unser Wirbelwind und arbeitet nach ihrem #DHBW-Studium in unserem "Club Paula" und im "Ambulant Betreuten Wohnen". Wie auch ihr bei uns voll durchstarten könnt, erzählt sie und viele andere Kolleginnen und Kollegen auf unserem neuen Karriere-Portal: [www.karriere.paulinenpflege.de](http://www.karriere.paulinenpflege.de)  
Klickt rein und gebt uns Bescheid, wie Euch die neuen weltweiten Seiten der Paulinenpflege gefallen!

12.710 Aufrufe

Gefällt mir Kommentieren Teilen

Du, Pia Ellah, Jörg Danner und 91 weitere Personen Chronologisch

26 Mal geteilt

5 weitere Kommentare anzeigen

Alexa Moana Luca Ebinger

Paulinenpflege Winnenden  
@paulinenpflege

Startseite

Info

Veranstaltungen

Fotos

Videos

Community

Gruppen

Bewertungen

Beiträge

Notizen

Eine Seite erstellen

# Auswahl der Studierenden

Zuständig und verantwortlich hierfür ist ein Auswahlgremium , bestehend aus 1 Mentorin und 1 Mentor (Geschäftsbereich Jugendhilfe/ Geschäftsbereich Behindertenhilfe) und einem Mitglied der Personalabteilung. Sie sind für die Auswahl der Studierenden die sogenannten Fachentscheider

# Auswahl der Studierenden

- Bei Stellenausschreibungen für die Studiengänge wird ein Bewerbungsschluss festgesetzt
- Alle Bewerberinnen werden während des Bewerbungsverfahrens über den aktuellen Stand informiert
- Nach dem Erreichen des Bewerbungsschlusses wird möglichst innerhalb 1 Woche ein Termin für ein Vorstellungsgespräch mit den Bewerberinnen vereinbart
- Jeder Bewerberin wird die Möglichkeit einer Hospitation eingeräumt
- Zwischen Bewerbungsschluss und der Einstellung sollen max.4 Wochen liegen
- Wer nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, erhält innerhalb von 2 Wochen nach Bewerbungsschluss eine Absage per E-Mail zugesandt

# Auswahl der Studierenden

- Aus allen schriftlichen Bewerbungen werden die „Besten“ ausgewählt
- Die Vorstellungsgespräche werden grundsätzlich in Vorstellungsrunden abgehalten (max. 6 TeilnehmerInnen in max. 4 Bewerbungsrunden)
- Nicht als Assessment Center!
- Alle TeilnehmerInnen beantworten die gleichen Fragen im Wechsel und sollen selbst Fragen stellen können
- Die ausgewählten TeilnehmerInnen der Vorstellungsrunden gehen nach einem Auswahl-Ranking zur persönlichen Vorstellung immer zu einer Hospitation vor Ort der zu besetzenden Stellen.

# Ausbildungskonzeption

## Inhalte der Konzeption, 2. Teil

- **Einarbeitung/Onboarding – Einführungstag**
- Patenprogramm
- **Sicherstellung der Ausbildungsstandards**
  - Ausbildungsanleitung in der Praxis
  - Anforderungsprofil an die Person der Praxisanleitung
  - Aufgaben der Praxisanleitung  
(organisatorisch/verwaltungstechnisch/inhaltlich)
  - Begleitung durch die Mentorinnen
- Teilnahme an Fortbildungen und Fachtagen
- **Karriereplanung**
- Ausbildungsabschluss - Celebration

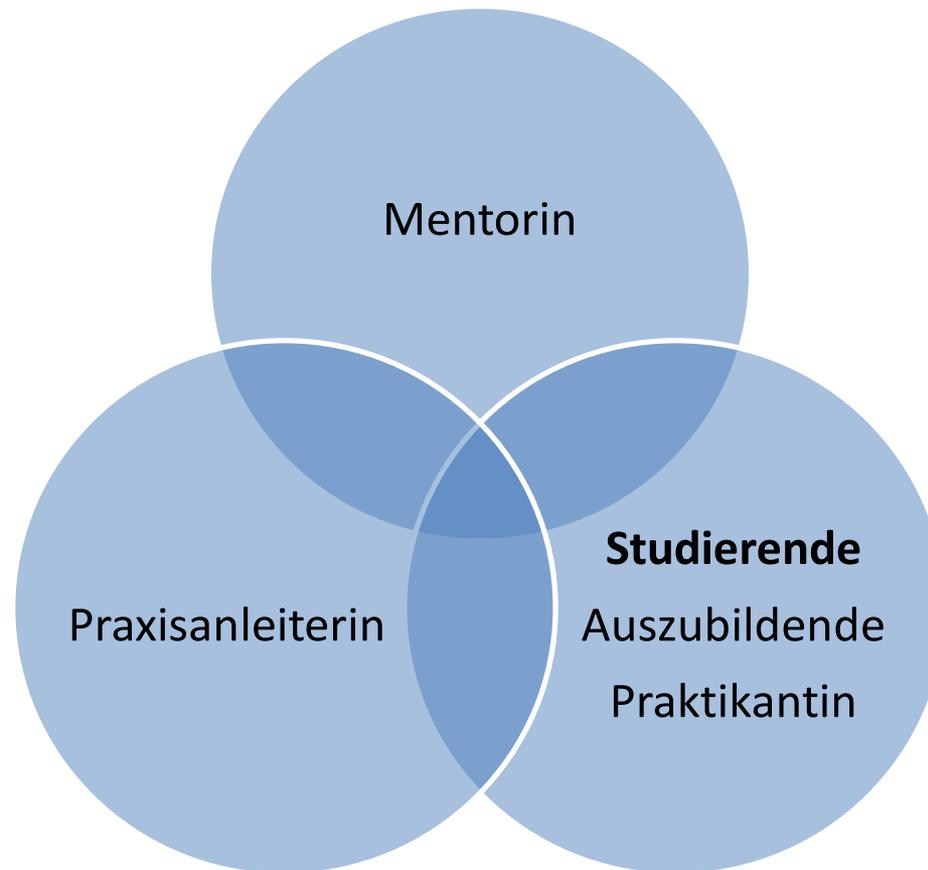
# Onboarding



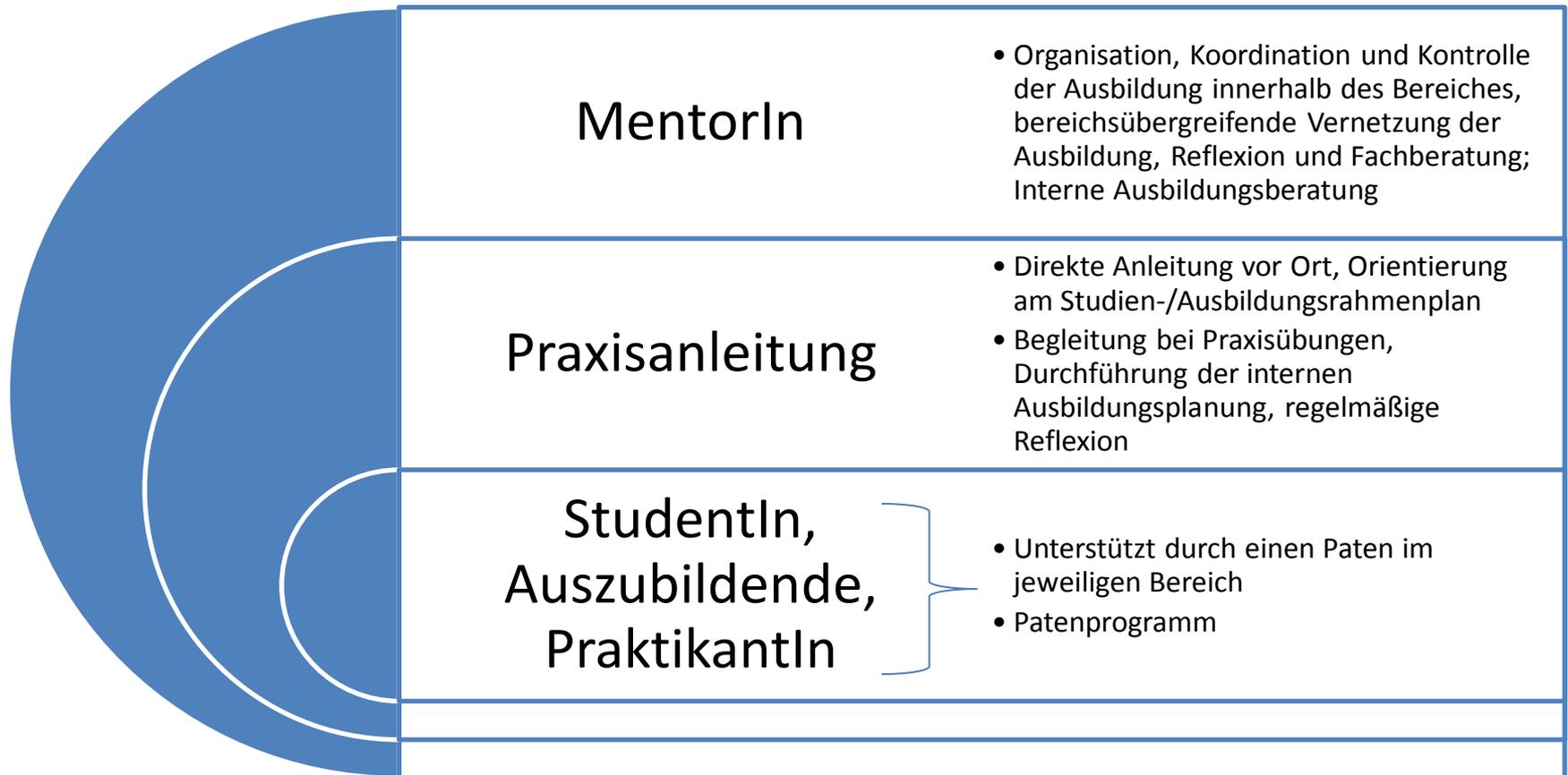
# Onboarding



# Sicherstellung des Ausbildungsstandards



# Sicherstellung des Ausbildungsstandards



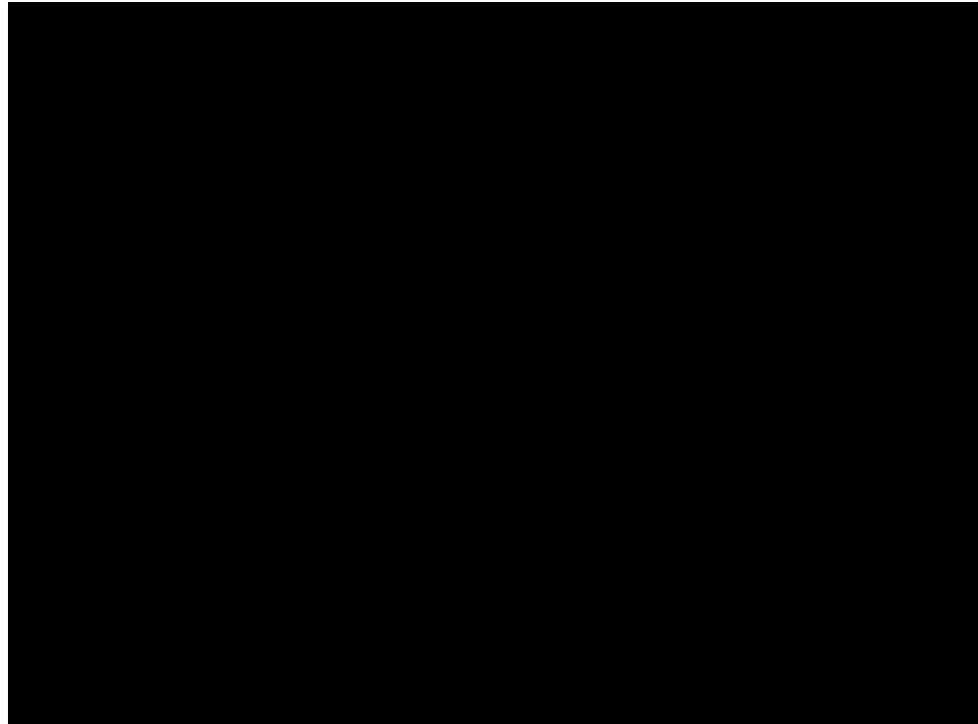
# KARRIEREPLANUNG

- Alle Mitarbeiterinnen in der Einrichtung wissen, die Studierenden sind die zukünftigen Kolleginnen
- Wechselspiel zwischen Fördern und Fordern
- **Am wichtigsten ist die intensive Begleitung und Unterstützung der Studentinnen durch die Praxisanleitung/Mentorin mit dem Ziel der Übernahme**
- Ausgerichtet an den Potentialen und den Kompetenzen der Studentinnen wird der bestmögliche Einsatz in und nach der praktischen Ausbildung geplant
- Klare und neue Stellenprofile entwickeln

# Weitere begleitende Faktoren

- Internes Ausbildungskonzept in den jeweiligen Geschäftsbereichen der Arbeitsfelder
- „Internes Eckpunktepapier“ – Sicherstellung von Übernahmen
- Sicherstellung von Hospitationen
- Einführung eines erweiterten Studienmodells- Additionsmodell  
Generalistische Ausbildung in der Praxis
- Zuordnung von Bachelor Themen in den Geschäftsbereichen
- Vorstellung der Bachelor Thesis in der Bereichsleiterkonferenz
- Perspektiv- und Inforunde mit den anstehenden Absolventen im Juni/Juli
- DH-Treff 1x/Monat
- .....

# Film



Vielen Dank für Ihr Interesse und  
Aufmerksamkeit!

Besuchen Sie uns einfach auf  
[www.karriere.paulinenpflege.de](http://www.karriere.paulinenpflege.de)

# PODIUMSDISKUSSION

- **Jürgen Bernhardt**  
Praxisvertreter
- **Mario Hoppe**  
Praxisvertreter
- **Prof. Dr. Klaus Grunwald**  
Studiengangsleiter
- **Hannah Kubon**  
Absolventin
- **Prof. Dr. Monika Sagmeister**  
Leitung Prüfungsamt der Fakultät Sozialwesen
- **Shqipe Rexhepi**  
Studentin

Moderation: Prof. Dr. Matthias Moch

---

Um 13.30 Uhr geht es weiter in der Rotebühlstraße

**GUTE FAHRT!**

25.6.2018 – 30.09.2018 Anmeldung der Studienplätze für 2019

8.11.2018 nächster Anleitungstag

---