



Graciana-Virginie Versteeg ist Aus-  
bildungsbeauftragte im Pflegewohnzen-  
trum Kaulsdorf-Nord  
gGmbH, Berlin.



Dr. Johannes Gräske  
ist Professor für  
Pflegerwissenschaft  
an der Alice Salomon  
Hochschule Berlin.

# Traineeprogramm erleichtert Einstieg

Traineeprogramme für Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen in der Pflege verbinden Praxis, Wissenschaft und Führungskompetenzen, fördern Berufsidealität und sichern Fachkräfte langfristig.

**D**er demografische Wandel erhöht den Anteil älterer, komorbider Bewohnerinnen und Bewohner in der Langzeitpflege. Dadurch steigen die Anforderungen an eine klinische Entscheidungsfindung, Fallkoordination und Versorgungsplanung.

## HERAUSFORDERUNGEN UND BEDARF

Pflegefachpersonen sind zunehmend mit instabilen Gesundheitszuständen, chronischen Erkrankungen, kognitiven Einschränkungen und komplexen sozialen Bedarfen konfrontiert. Gleichzeitig erschwert der Fachkräftemangel die Gewinnung und Bindung qualifizierten Personals und belastet Versorgungsqualität, Teamstabilität und Prozesssicherheit.

Akademisch qualifizierte Pflegefachpersonen können vor diesem Hintergrund wesentlich zur Weiterentwicklung der Versorgung beitragen. Ihre wissenschaftliche Ausbildung befähigt sie,

pflegewissenschaftliche Erkenntnisse in die Praxis zu übertragen, komplexe Situationen zu analysieren und evidenzbasierte Entscheidungen zu treffen; sie übernehmen erweiterte Aufgaben in der Fallsteuerung, Qualitätsentwicklung, Beratung und interprofessionellen Zusammenarbeit.

Bachelorabsolvent:innen dualer Pflegestudiengänge erleben beim Berufseinstieg häufig Unsicherheiten, da Aufgabenprofile und Rollenvorbilder oft unzureichend definiert sind. Die Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis verstärkt diese Situation. Ohne strukturierte Begleitung besteht das Risiko, dass akademische Kompetenzen ungenutzt bleiben und Fachpersonen die Einrichtung frühzeitig verlassen.

Der **Aufbau einer qualifizierten Nachwuchskräftebasis** erfordert gezielte Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung. Traineeprogramme bieten einen strukturierten Ansatz, um den Berufseinstieg zu begleiten

und Kompetenzen systematisch aufzubauen. Da empirische Erfahrungen im deutschen Langzeitpflegesetting noch begrenzt sind, bedarf es klarer Ziele, verbindlicher Mentoring-Standards und definierter Prioritäten.

## VORAUSSETZUNGEN FÜR PROGRAMMENTWICKLUNG

Die Aufgabenprofile für Pflege-Bachelorabsolvent:innen sind in Deutschland nicht klar definiert. Es fehlen Rollenmodelle, die Praxisanforderungen sind komplex und die Integration in bestehende Teams erfordert intensive Unterstützung.

In der Pflegewohnzentrum Kaulsdorf-Nord gGmbH wurde vor diesem Hintergrund ein modular aufgebautes 18-monatiges Traineeprogramm für akademisch qualifizierte Pflegefachpersonen entwickelt, mit dem Ziel, den Übergang von der Hochschule in die Berufspraxis strukturiert zu gestalten, Rollenklärung zu fördern und die nachhaltige Integration akademischer Kompetenzen in den Pflegealltag zu unterstützen.

Das Programm basiert auf dem BAPID-II-Modell nach Genz & Gahlen-Hoops (2025), das eine differenzierte Bildungsarchitektur der Pflege und klare Rollenprofile mit konkret zugeordneten Kompetenzen für akademisch qualifizierte Pflegefachpersonen beschreibt. Das Traineeprogramm greift diese

## TRAINEEPROGRAMM

### Zahlen & Fakten

- >> Dauer: 18 Monate
- >> 3 Phasen: Orientierung, Vertiefung, Leadership
- >> Mentoring: BAPID Typ III
- >> Praxisprojekte: evidenzbasierte Pflege und wissenschaftliches Arbeiten
- >> Peer-Gruppen: monatlicher Austausch
- >> Evaluation und wissenschaftliche Begleitung



Foto: Miriam von Bardeleben

Systematik auf und überführt sie in ein **praxisnahes Qualifizierungskonzept**. Die gezielte Förderung von Kompetenzen ermöglicht es den Trainees, ihre wissenschaftlichen Fähigkeiten in die Praxis einzubringen, Versorgungsprozesse kritisch zu reflektieren und aktiv an der Weiterentwicklung der Pflege mitzuwirken. Gleichzeitig wird ein gemeinsames Rollenverständnis akademisch qualifizierter Pflegefachpersonen innerhalb der Organisation geschaffen, was zur Akzeptanz im Team beiträgt.

### INHALTE UND PROGRAMMSTRUKTUR

Die Programmentwicklung erfolgte interdisziplinär unter Einbezug von Mitarbeitenden aus der Pflegepraxis, dem Qualitäts- und Ausbildungsmanagement

sowie eines dual Studierenden, um das Traineeprogramm konsequent an den realen Anforderungen des Pflegealltags und tatsächlichen Bedarfen der Zielgruppe auszurichten.

**Mitarbeitende aus der Pflegepraxis** brachten typische Entscheidungssituationen des Arbeitsalltags ein, etwa den Umgang mit instabilen gesundheitlichen Verläufen, Zeitdruck im Schichtdienst, Herausforderungen beim Übergang vom Studium in die Praxis sowie die Erwartungshaltung vom Team gegenüber akademisch qualifizierten Pflegefachpersonen. Ihre Sichtweise führte zu Hospitationen in verschiedenen Wohnbereichen und zur schrittweisen Verantwortungsübernahme.

Das **Qualitätsmanagement** fokussierte sich auf die Integration pflege-

fachlicher Standards, strukturierter Reflexionsformate und Fallbesprechungen, um frühzeitig ein qualitätsorientiertes Entscheidungsverhalten zu fördern, wissenschaftliche Erkenntnisse praxisnah nutzbar zu machen und den Umgang mit komplexen Pflegesituationen systematisch zu begleiten.

Das **Ausbildungsmanagement** brachte organisatorische und strukturelle Anforderungen ein, etwa die Verzahnung des Traineeprogramms mit bestehenden Fortbildungs- und Entwicklungsstrukturen, realistische Zeitmodelle sowie klare Rollen- und Aufgabenbeschreibungen für Mentor:innen.

Ergänzt wurde die Programmentwicklung durch Vorschläge eines **Pflege-Studierenden**, der auf Unsicherheiten beim Berufseinstieg, Erwartungen >>>

» an Begleitung sowie den Wunsch nach klaren Ansprechpartner:innen aufmerksam machte. Dies führte unter anderem zur Etablierung regelmäßiger Peer-Treffen und begleiteter Reflexionsformate. Dazu A. Schimmelpfennig vom Qualitätsmanagement: „Für uns war entscheidend, dass das Programm nicht an idealisierten Vorstellungen

Verantwortungsübernahme. Pflege-rische Situationen sollen eigenständig eingeschätzt, Prioritäten gesetzt und Entscheidungen im Spannungsfeld von Bewohnendenbedürfnissen, pflegfachlichen Standards und organisatorischen Rahmenbedingungen getroffen werden. Behindernde Faktoren: Unsicherheiten in der neu-

Transferzeiten und kontinuierliche Reflexion fördern die Integration akademischer Kompetenzen.

3. **Professionalisierung & Leadership:** Vorbereitung auf Fachverantwortung und Rolle von Multiplikator:innen; Präsentation der Projekte, Begleitung von Teams, interne Fortbildungen, Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse in der Praxis. Langfristiges Ziel: Aufbau von Rollenprofilen entsprechend BAPID Typ IV.

## Ein strukturiertes Traineeprogramm erleichtert den Berufseinstieg, stärkt Kompetenzprofile und sichert Pflegefachkräfte.

Praktische Erfahrungen, wissenschaftliche Projektarbeit und strukturierte Reflexionsformate verbinden sich im Programm, um Trainees auf die Anforderungen der modernen Pflege vorzubereiten, ihre Berufsidentität zu stärken und Innovationen zu fördern. Mögliche Projektideen sollen praxisnah sein und Partizipation, Problemlösekompetenz und wissenschaftliche Kompetenzen der Trainees fördern.

ausgerichtet ist, sondern an realen Anforderungen des Pflegealltags und den tatsächlichen Bedürfnissen von Berufseinsteiger:innen.“

Das Traineeprogramm erstreckt sich über einen Zeitraum von 18 Monaten und gliedert sich in drei aufeinander aufbauende Phasen:

1. **Orientierung & Rollenfindung:** Einführung in die Einrichtung, Hospitationen auf mehreren Wohnbereichen, Peer-Treffen, begleitete Reflexionsformate; eigenständige Übernahme komplexer Aufgaben, Fallbesprechungen und Mitarbeit in interdisziplinären Teams zur Stärkung beruflichen Selbstverständnisses und von Entscheidungsfähigkeit als Zusammenspiel aus fachlicher Sicherheit, Rollenklärung und reflektierter

en Berufsrolle, unklare Zuständigkeiten, Zeitdruck sowie Angst vor Fehlern. Dadurch werden Entscheidungen vermieden oder an erfahrene Kolleg:innen delegiert. Dem begegnet das Traineeprogramm durch feste Mentor:innen, strukturierte Fallbesprechungen, geschützte Reflexionsräume und schrittweise Steigerung der Verantwortung, sodass Trainees Entscheidungen fachlich fundiert treffen, vertreten und als Lernanlass nutzen können.

2. **Fachliche Vertiefung & Praxisprojekt:** Erweiterung des Aufgabenportfolios und Leitung eines praxisnahen Entwicklungsprojekts; Fokus auf Prozessgestaltung, Fallsteuerung, Implementierung evidenzbasierter Interventionen und Qualitätsarbeit. Wöchentliche wissenschaftliche

### MENTORING, EVALUATION UND NACHHALTIGKEIT

Ein zentrales Element des Programms ist das Mentoring durch erfahrene Pflegefachpersonen (BAPID Typ III), welche in einer Inhouseschulung auf ihre neue berufliche Aufgabe vorbereitet werden. Ergänzt wird dies durch eine Traineeoordination (BAPID Typ V) mit Erfahrung im Projektmanagement und wissenschaftlichen Arbeiten. Diese **Struktur gewährleistet fachliche, organisatorische und wissenschaftliche Begleitung.**

Die Trainees bearbeiten praxisnahe Projekte, die die Versorgung verbessern und wissenschaftliche, soziale Kompetenzen, Selbstverantwortung und wissenschaftliches Arbeiten fördern (siehe Infokasten).

Die geplante Evaluation des Traineeprogramms nutzt zum einen qualitative Interviews und strukturierte Feedbackgespräche mit Trainees, Mentor:innen und Wohnbereichsleitungen; zum anderen quantitative Selbst- und Fremd-Ratings zu definierten Pflegekompetenzen sowie Follow-up-Checks nach sechs und zwölf Monaten. Die Kooperation mit der

### PRAXISNAHE TRAINEEPROJEKTE

- » Professioneller Umgang mit herausforderndem Verhalten
- » Entwicklung eines sensiblen, zielgruppengerechten Wordings für die Pflege
- » Community Health Nursing und Gesundheitsprävention im häuslichen Umfeld
- » Arbeitsgruppe „Evidenzbasierte Pflege“: Journal Clubs und Umsetzung von Forschung in die Praxis



Foto: Miriam von Bardeleben

Ein zentrales Element des Traineeprogramms ist das Mentoring durch erfahrene Pflegefachpersonen.

Alice Salomon Hochschule Berlin ermöglicht den Zugang zu Fachdatenbanken und Statistiksoftware für Analysen. Die Ergebnisse werden thematisch gebündelt, verglichen und zur Optimierung von Programmaufbau, Mentoring-Standards und Praxisprojekten verwendet.

Langfristig ermöglicht das Traineeprogramm den **schrittweisen Übergang in weiterführende Qualifizierungen**, insbesondere Masterstudiengänge im Sinne von BAPID Typ V. Ziel ist es, akademische Pflege dauerhaft in der Pflegewohnzentrum Kaulsdorf-Nord gGmbH zu verankern, Pflegepraxis evidenzbasiert weiterzuentwickeln und eine innovative sowie zukunftsorientierte Personalstrategie zu etablieren.

Absolvent:innen des Programms können anschließend in verschiedenen Tätigkeitsfeldern eingesetzt werden, unter anderem in der

- >> Pflegeprozessgestaltung und Fallsteuerung bei (hoch)komplexen Situationen,
- >> Übernahme pflegefachlicher Verantwortung im Rahmen erweiterter heilkundlicher Aufgaben,
- >> Moderation von Fallbesprechungen und Pflegevisiten,
- >> evidenzbasierten Praxisentwicklung und Implementierung von Maßnahmen sowie

>> Durchführung interner Fortbildungen und Mitarbeit in Qualitätszirkeln.

Für die erfolgreiche Programmeinführung sind eine Bedarfsanalyse, klare Ziel- und Rollenbeschreibungen sowie eine abgestimmte Ressourcenplanung erforderlich. Die Auswahl und Beglei-

tung qualifizierter Mentor:innen, transparente Kommunikation und geeignete Evaluationsinstrumente unterstützen Akzeptanz und Qualität. Wissenschaftliche Kooperationen und langfristige Entwicklungsperspektiven für Trainees sichern die nachhaltige Implementierung des Programms. <<<

Kontakt zu der Autorin:  
[versteeg@pflegewohnzentrum.de](mailto:versteeg@pflegewohnzentrum.de)

## FAZIT

### >> 1.

**Traineeprogramme erleichtern den Übergang vom Studium zur Praxis und stärken Berufsidetität sowie Rollenverständnis.**

### >> 2.

**Projektarbeit und Mentoring fördern wissenschaftliche Kompetenzen, Praxisintegration und Innovation.**

### >> 3.

**Langfristige Perspektiven sichern die Bindung akademisierter Pflegefachpersonen und tragen zur Professionalisierung bei.**

## Literatur:

**Genz, Katharina & Gahlen-Hoops, Wolfgang von (2025):** BAPID III Bericht zur bundesweiten Umsetzung und Analyse von BAPID-Stellenprofilen (Typ II–V) – Auswertung vollständig ausgefüllter Umfragen.

<https://vinc.li/ap03-26-qp>

## MEHR ZUM THEMA

Die Autorin Graciana Versteeg am 22. April live erleben auf dem **Messekongress** der Leitmesse **ALTENPFLEGE 2026:**  
<https://vinc.li/messekongress>

