

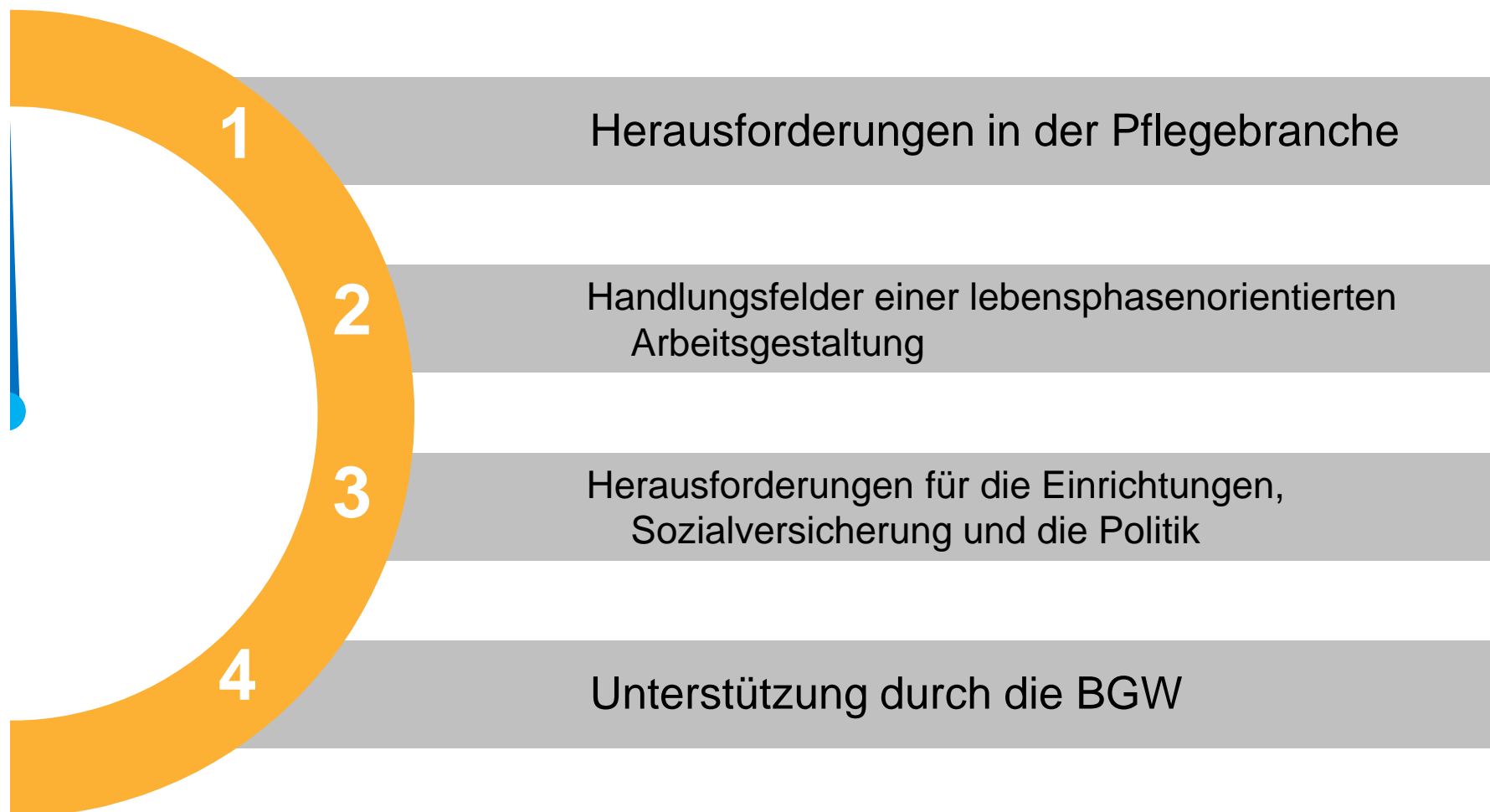
# Unternehmensführung zwischen Baby-Boomern und Generation Internet – lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung in der Pflege

Parlamentarischer Abend  
Berlin  
04. November 2015

Stephan Köhler  
Berufsgenossenschaft für  
Gesundheitsdienst  
und Wohlfahrtspflege, Hamburg



# Agenda



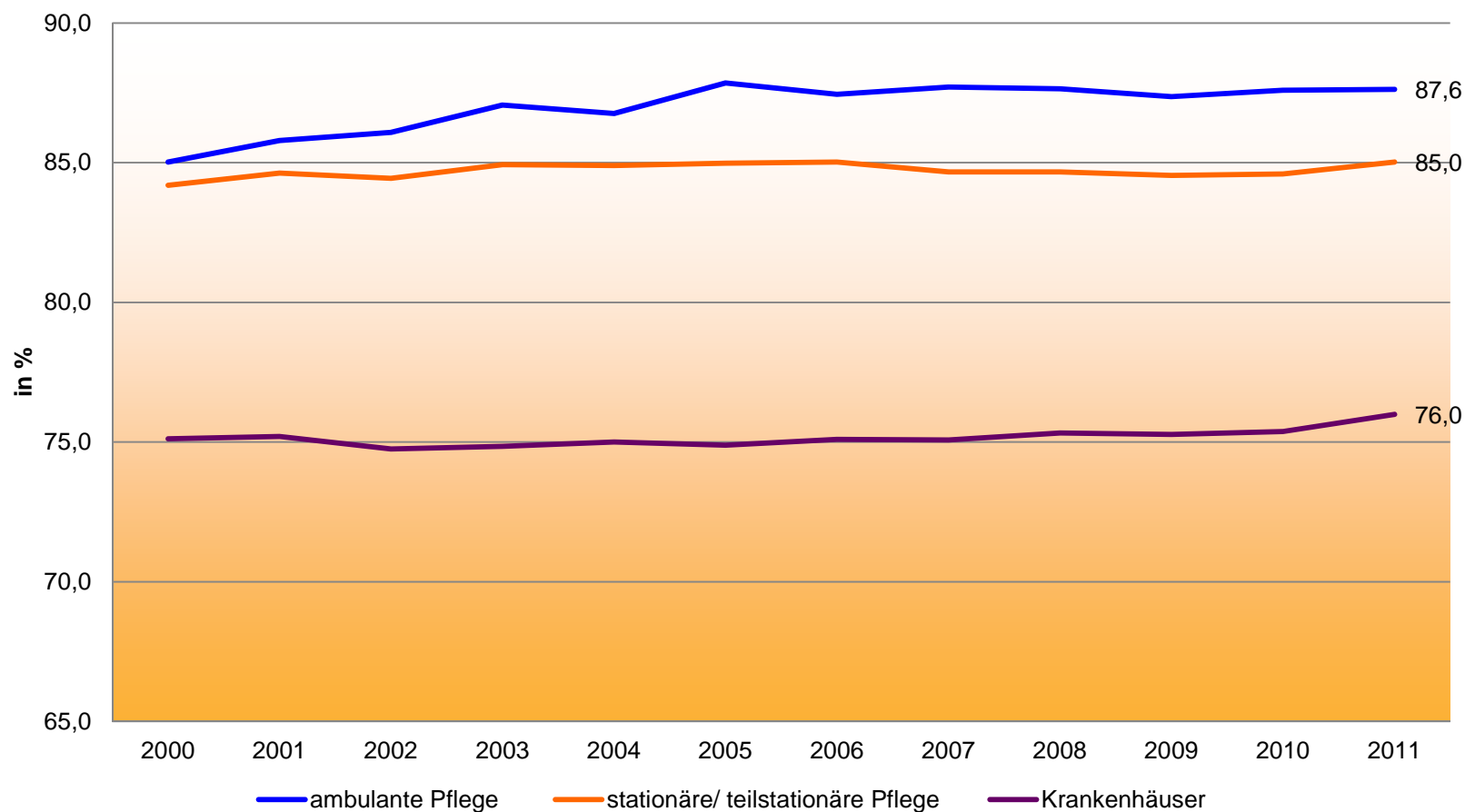
# Herausforderungen in der Pflegebranche

- steigende Anforderungen an die Kompetenzen und die Leistungskraft des Pflegepersonals
- zunehmende Arbeitsverdichtung und Stressbelastung
- Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit der Pflegenden
- Fluktuationsambitionen und Ausstieg aus dem Beruf
- Nachwuchsprobleme auf dem Pflegearbeitsmarkt



## Pflege ist weiblich

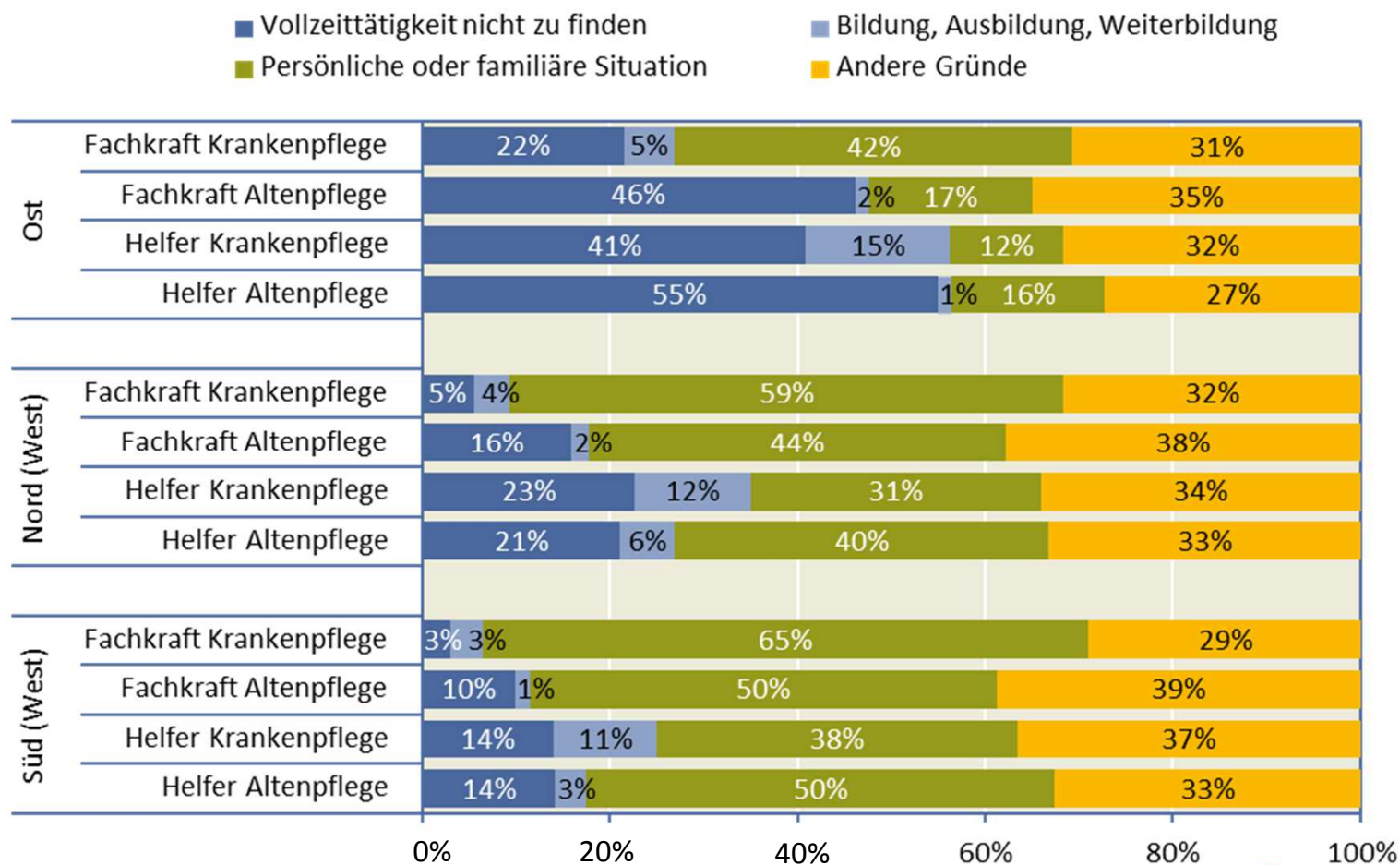
Anteil der weiblichen Beschäftigten in der stationären/teilstationären und ambulanten Pflege und in Krankenhäusern 2000 bis 2011



# Herausforderungen in der Pflegebranche

## Teilzeitbeschäftigung

Gründe für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit, 2013



Quelle: Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2015

# Herausforderungen in der Pflegebranche

## Gründe für Teilzeitbeschäftigung in der Pflegebranche:

- Eine Vollzeitstelle ist nicht zu finden
- Persönliche oder familiäre Gründe verhindern die Ausübung einer Vollzeittätigkeit
- Bildungs-, Ausbildungs- oder Weiterbildungsaktivitäten binden Zeitressourcen
- Andere, nicht genauer spezifizierte Gründe



Quelle: Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2015

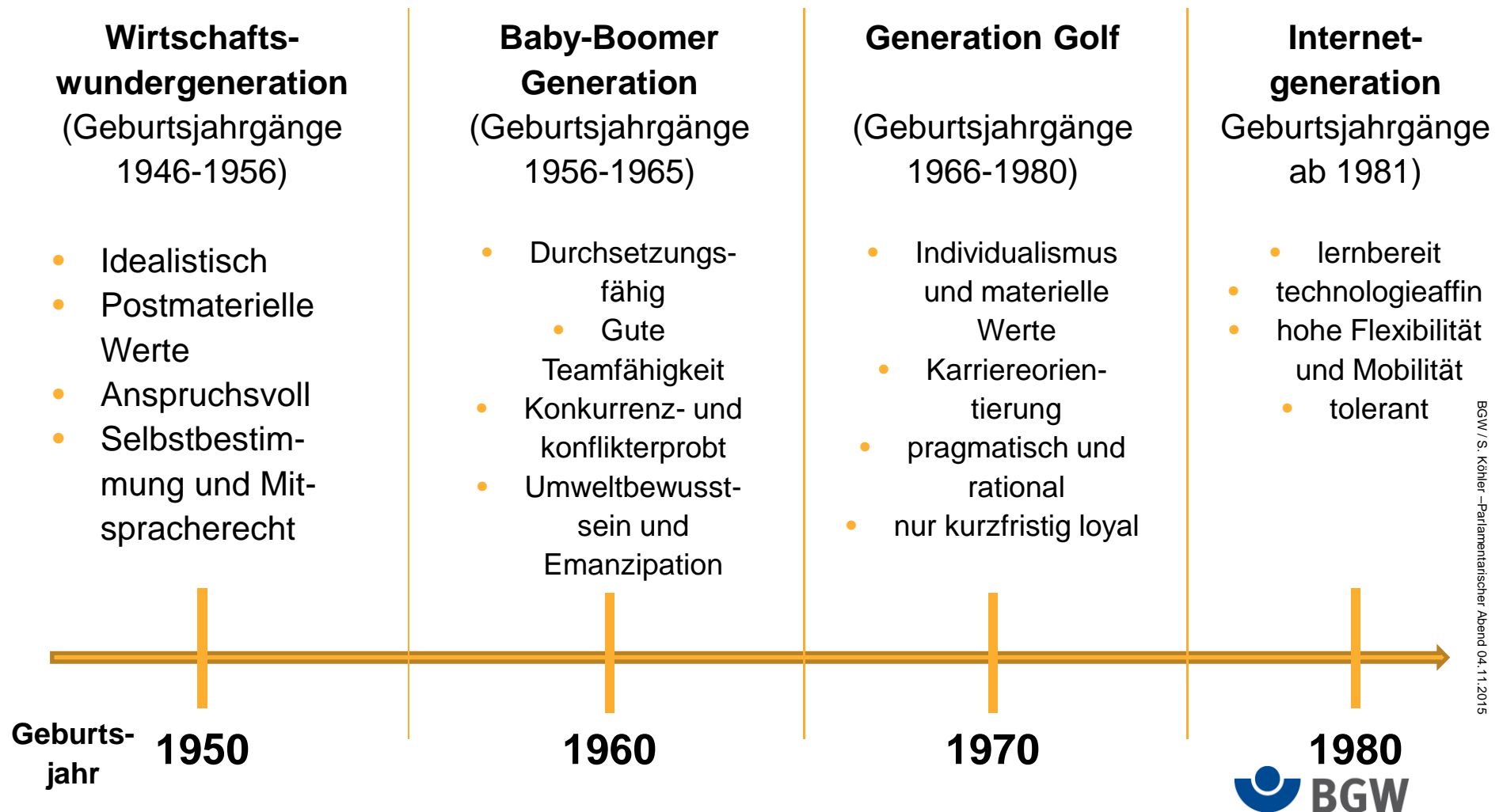
# Herausforderungen in der Pflegebranche

- Wie können neue Fachkräfte gewonnen werden?
- Wie können die vorhandenen Fachkräfte gesund und motiviert im Beruf gehalten werden?
- Wie müssen Arbeitsbedingungen und Personalarbeit gestaltet werden?

**Ansatz:  
Lebensphasenorientierte  
Arbeitsgestaltung**



# Mehrere Generationen in der Arbeitswelt





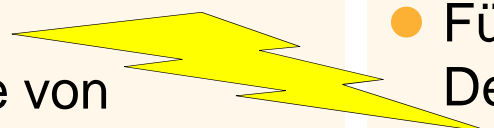
# Unterschiedliche Ausrichtungen

## Baby-Boomer -Generation (bis 1965 geboren)

- Leistungsorientierung, verbunden mit Pflicht und Disziplin
- Führung im Sinne von Partizipation
- Entscheidung für Beruf oder Familie
- Solidarität und Kollegialität im Team
- starkes Sicherheitsbedürfnis

## Generation Internet (ab 1981 geboren)

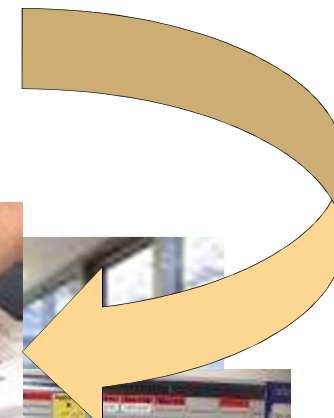
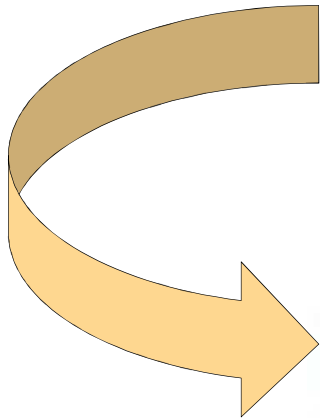
- Leistungsorientierung, verbunden mit Spaß
- Führung im Sinne von Delegation
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Team als Zweckgemeinschaft
- Sicherheitsbedürfnis, aber: Sicherheit nicht um jeden Preis



# Was muss eine lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung in der Pflege berücksichtigen?

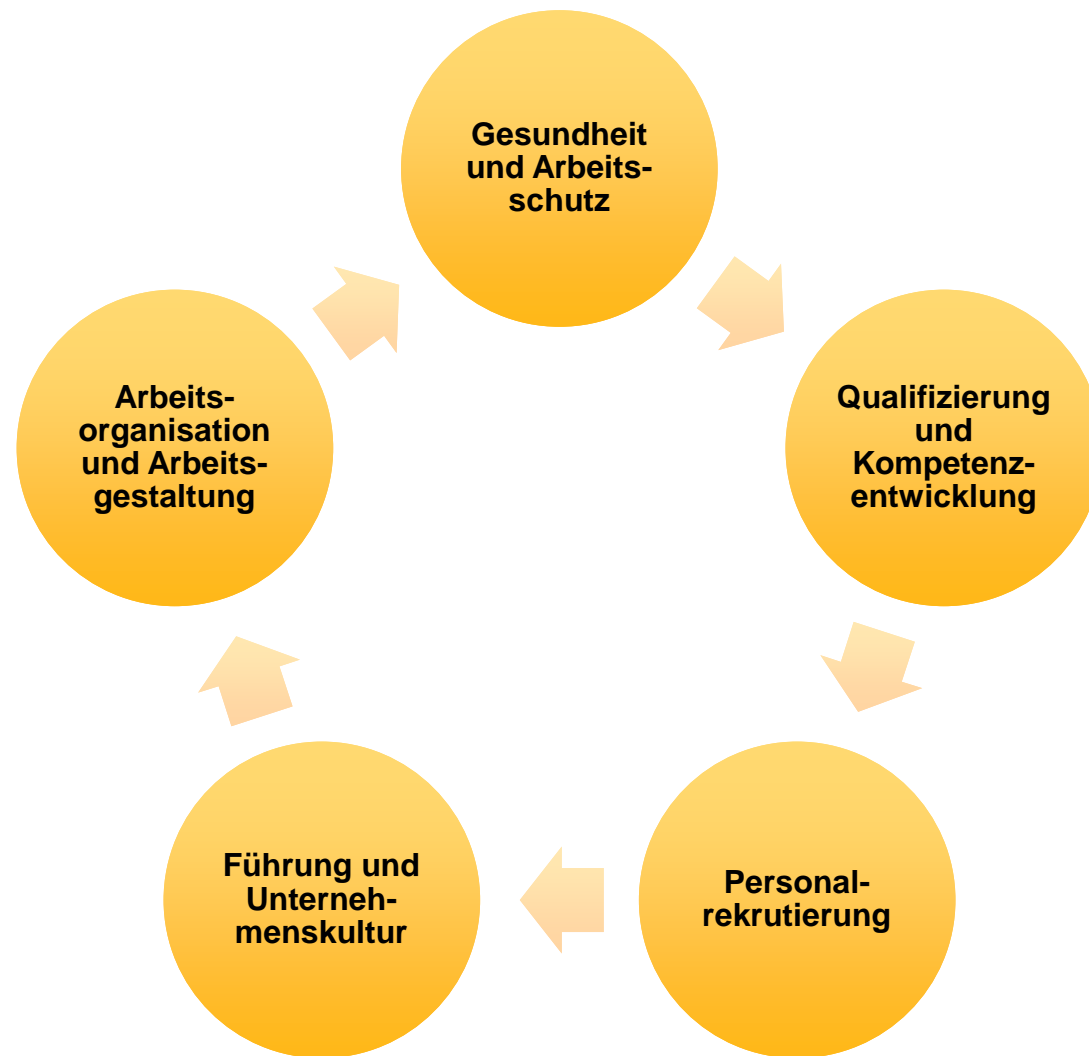
**Voraussetzungen,  
Fähigkeiten und  
Erwartungen der  
Mitarbeiter/innen**

**Betriebliche Ressourcen-  
und Belastungssituation:  
Arbeitsanforderungen und  
Anreize**



**BGW**

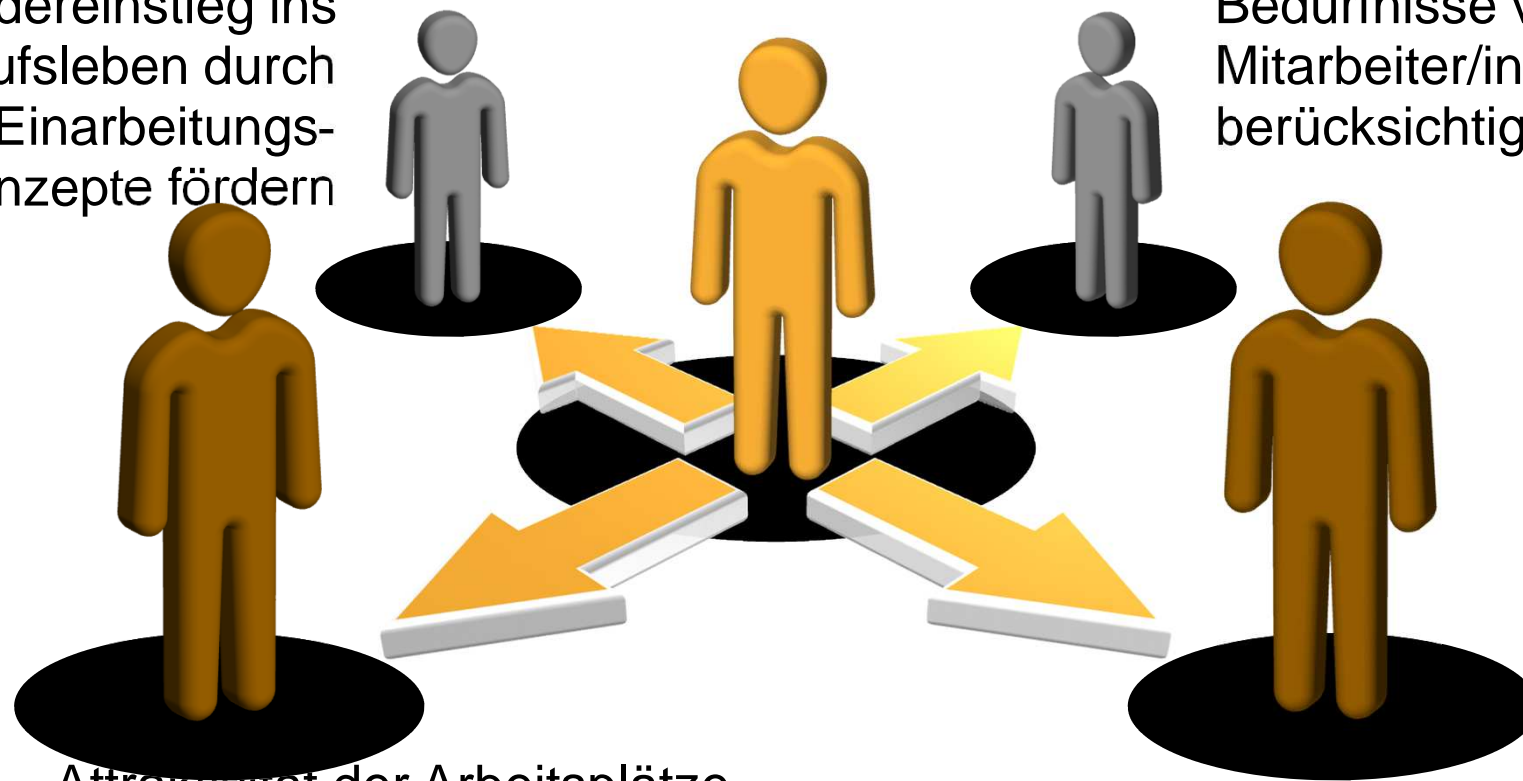
# Handlungsfelder einer lebensphasenorientierten Arbeitsgestaltung



# Handlungsfeld Personalführung und Rekrutierung

Wiedereinstieg ins  
Berufsleben durch  
Einarbeitungs-  
konzepte fördern

Bedürfnisse von  
Mitarbeiter/innen  
berücksichtigen



Attraktivität der Arbeitsplätze  
steigern: gute Arbeitsbedingungen,  
flexible Arbeitsmodelle,  
Zusatzleistungen

# Was bietet die BGW zum Thema alter(n)sgerechte Beschäftigung in der Pflege?

- Demografie-Check und Altersstrukturanalyse auf [www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de)
- „Eine Ausbildung die passt“ Schulungsunterlagen für die Kranken- und Altenpflege
- Seminar „Älter werden in der Pflege – Ansätze der Personal- und Organisationsentwicklung“
- Handlungshilfe für Unternehmen „Älter werden im Pflegeberuf – Fit und motiviert bis zur Rente“
- Beratung zur Organisationsentwicklung „Älter werden im Beruf“



# Empfehlungen für eine lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung in der Pflege

- Entwicklung unternehmensübergreifender Konzepte für einen dauerhaften Verbleib in der Branche unter Mitarbeit von Arbeitgeber, Sozialversicherungsträger, Politik und Beschäftigten
- Stärkere Berücksichtigung gesundheitsbezogener Interventionen bereits in der Ausbildung in Pflegeschulen
- Förderung technologischer Entwicklungen und Refinanzierung der notwendigen Maßnahmen insb. in der Ausbildung



# Ansprechpartner

Stephan Köhler

Leiter des Arbeitskreises „Alter(n)sgerechte Beschäftigung“  
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege  
(BGW)

Tel. (040)202 07 - 4713

E-Mail: [Stephan.Koehler@bgw-online.de](mailto:Stephan.Koehler@bgw-online.de)

Weitere Informationen unter: [www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de) in der Rubrik  
„Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ Thema: Demografischer  
Wandel