

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

1

Herausforderungen in der Pflegebranche

2

Handlungsfelder einer lebensphasenorientierten
Arbeitsgestaltung

3

Herausforderungen für die Einrichtungen,
Sozialversicherung und die Politik

4

Unterstützung durch die BGW

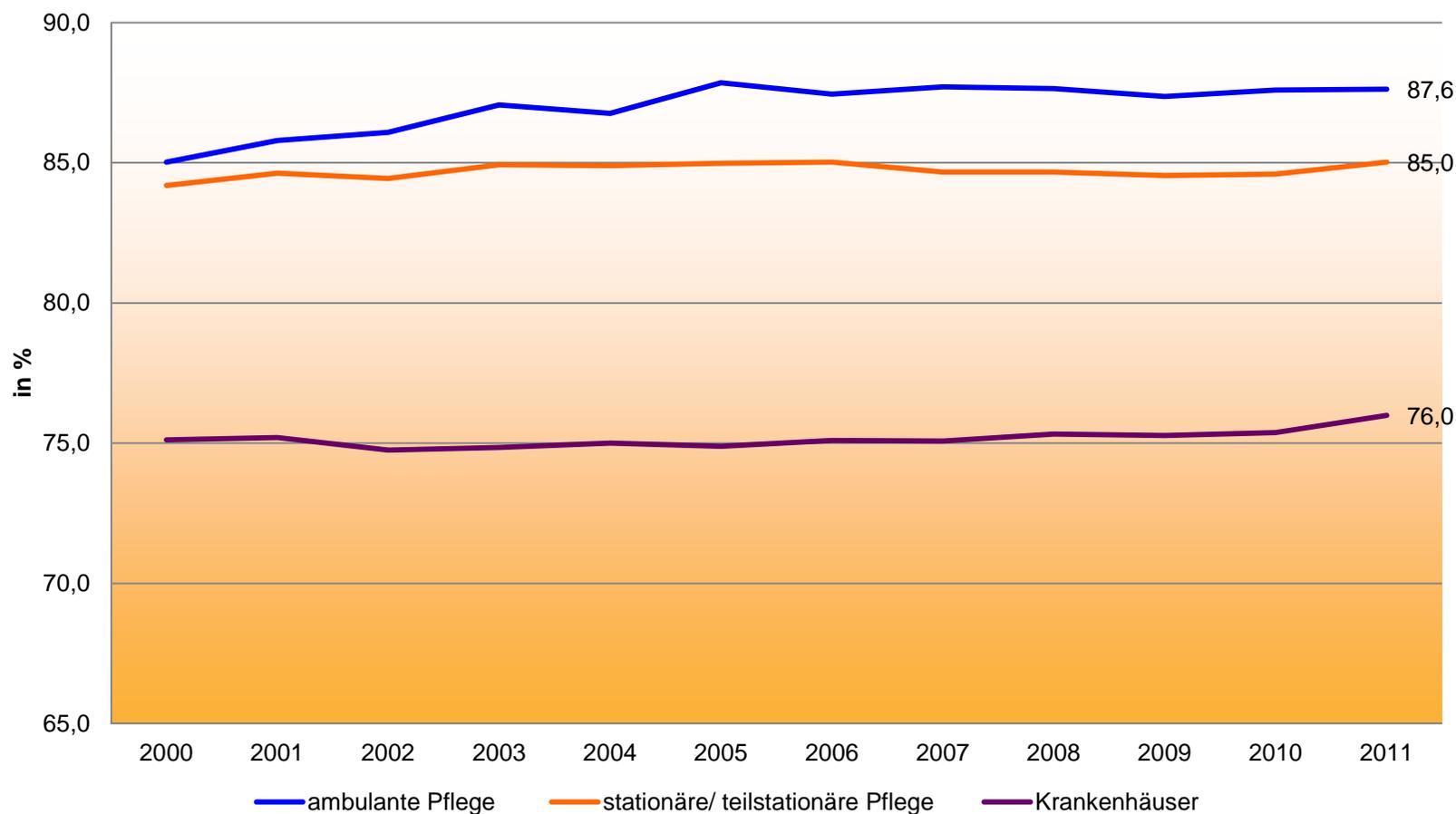
Herausforderungen in der Pflegebranche

- 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

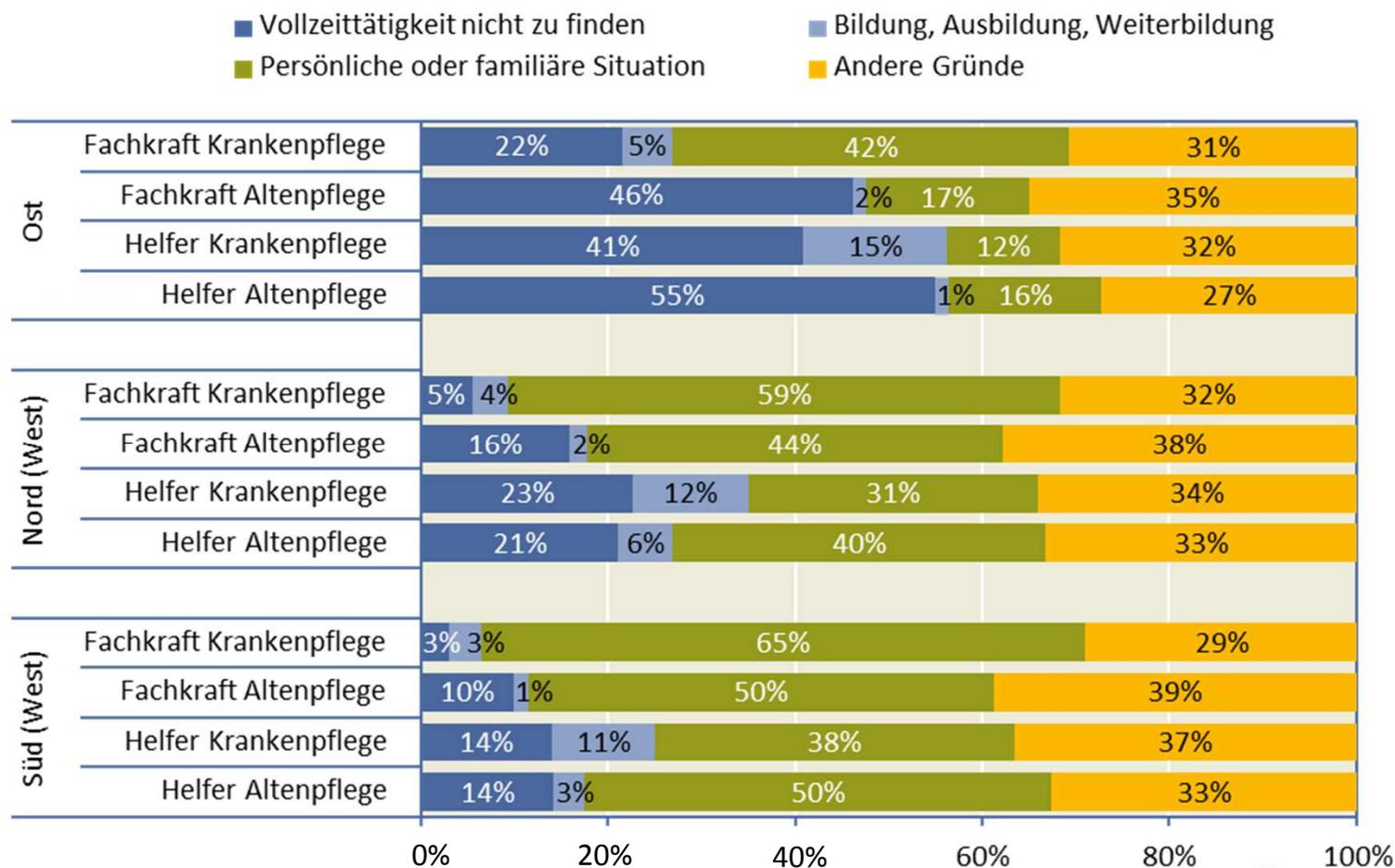


Quelle: www.gbe-bund.de > Gesundheitsversorgung > Beschäftigte und Einrichtungen der Gesundheitsversorgung > Personal im Gesundheitswesen, Gesundheitspersonalrechnung > Tabelle (gestaltbar): GPR, Beschäftigte im Gesundheitswesen, u.a. nach Art der Beschäftigung und der Einrichtung, abgerufen am 14.05.2015

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

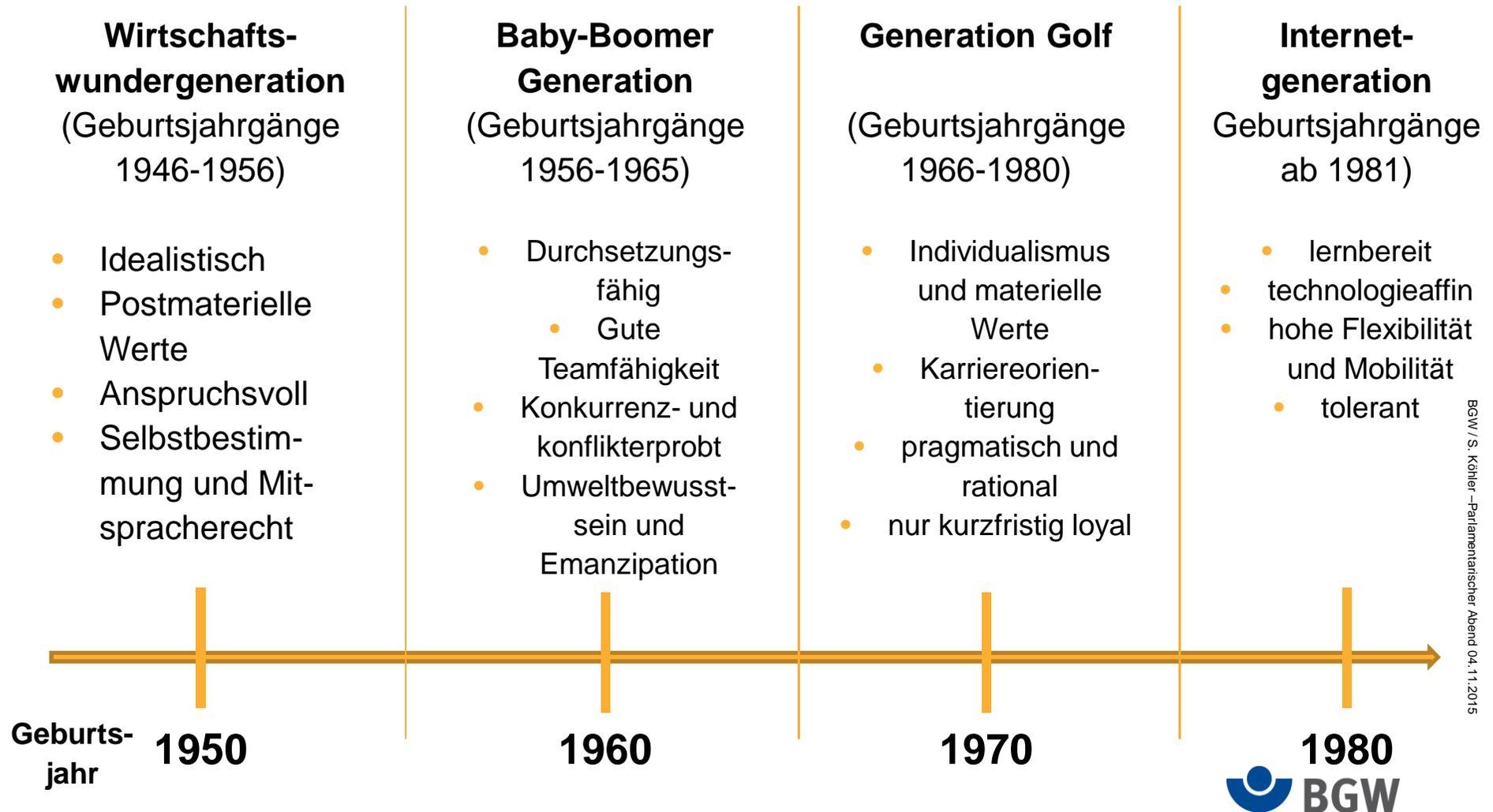
Herausforderungen in der Pflegebranche

- 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



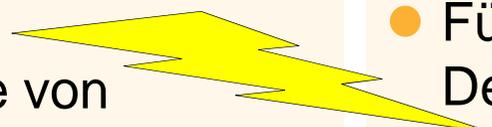
Unterschiedliche Ausrichtungen

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)

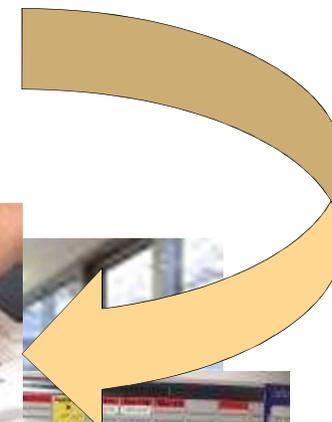
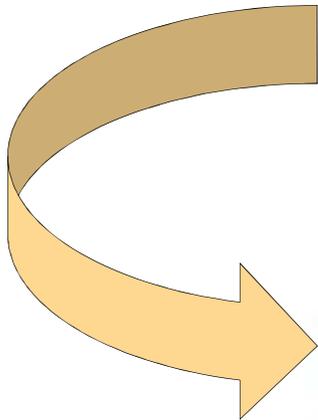
- Leistungsorientierung, verbunden mit Spaß
- Führung im Sinne von Delegation
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Team als Zweckgemeinschaft
- Sicherheitsbedürfnis, aber: Sicherheit nicht um jeden Preis



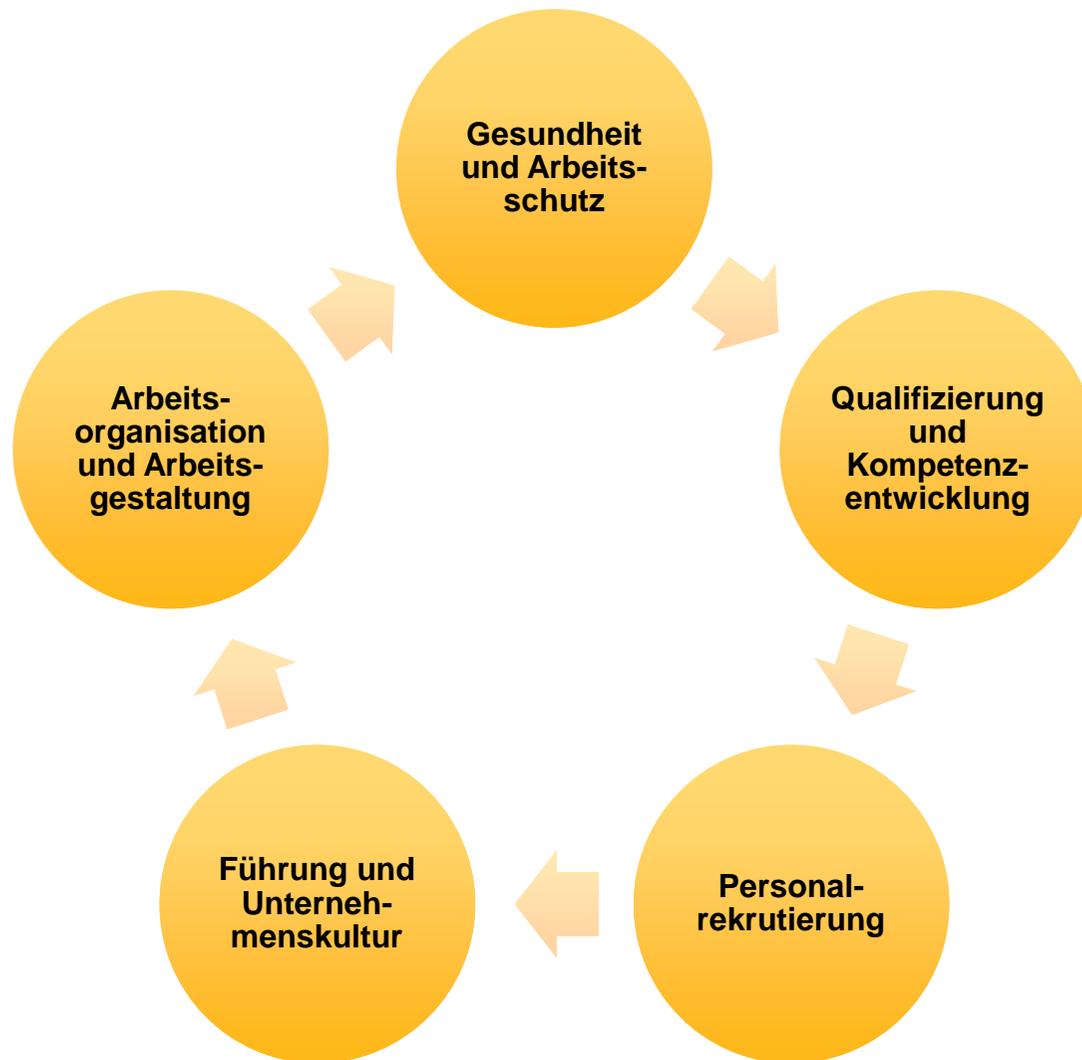
Was muss eine lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung in der Pflege berücksichtigen?

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

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



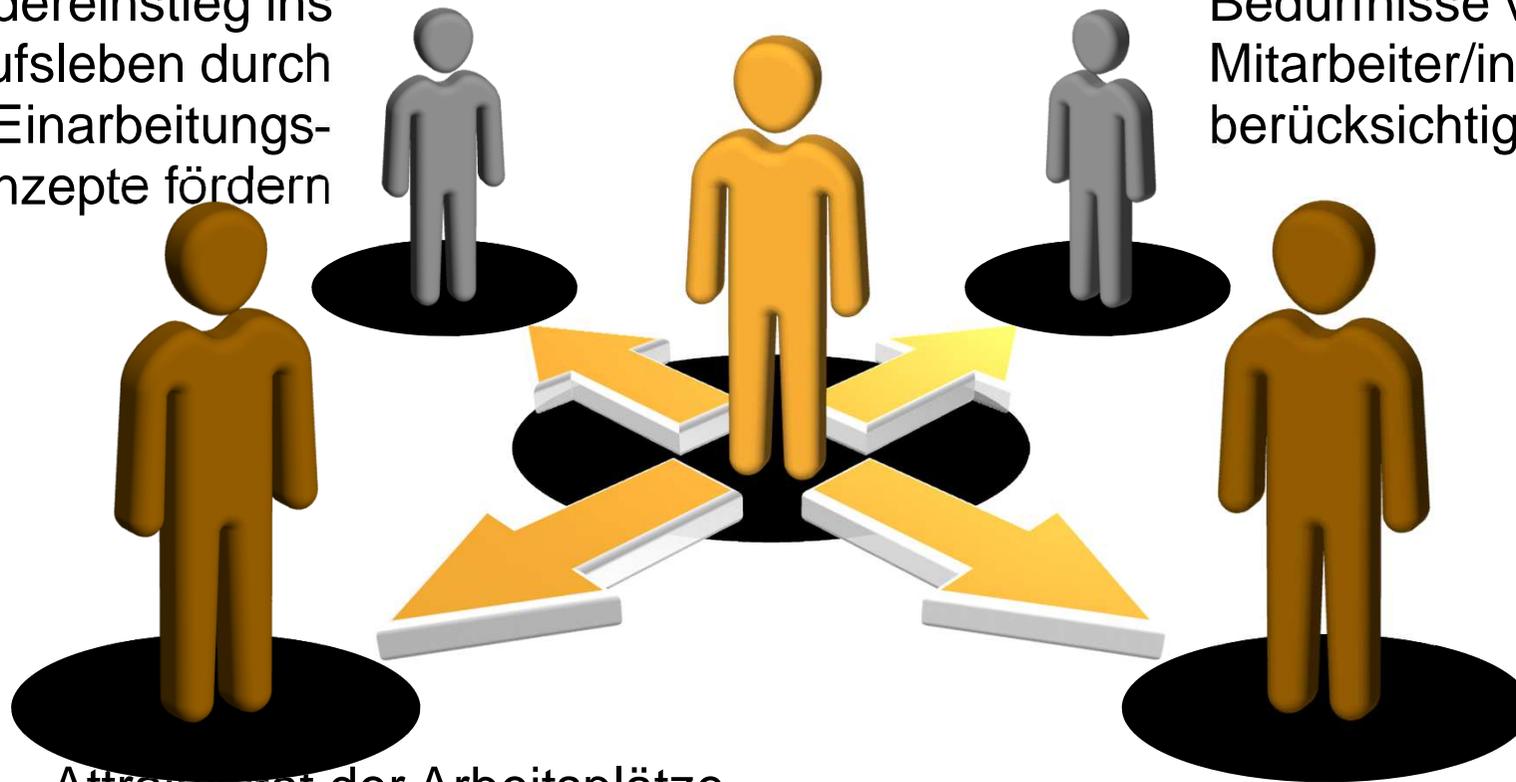
Handlungsfelder einer lebensphasenorientierten Arbeitsgestaltung



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
- „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

Weitere Informationen unter: www.bgw-online.de in der Rubrik
„Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ Thema: Demografischer
Wandel