



# Jüngere Beschäftigte im Beruf halten

---

Umsetzungsworkshop V in der Reihe

„Gute Pflege ermöglichen – Pflegekräfte halten und zurückgewinnen“

17. Februar 2022, Online



Arbeitnehmerkammer  
Bremen



# Arbeitsgruppen

AG 1	Berufsstarter-Elemente aufgreifen und umsetzen	Heike Fafflock Michaela Friedhoff
AG 2	TV Entlastung in Bremen?	Jörn Bracker Diana Sgolik
AG 3	Generationenkonflikte und lebensphasengerechtes Arbeiten	Dr. Jennie Auffenberg Dr. Tim Voss
AG 4	Kollegiale Beratung als Antwort auf moralische Verletzungen	Tobias Liersch Dr. Kai Huter

# Generationenkonflikte?

## ▶ **Stärken von Jüngeren und Vorurteile**

- höhere „Schlagzahl“, kommen mit der Digitalisierung besser klar
- machen ungern Bereitschaftsdienste mit Älteren wegen deren Leistungsfähigkeit/körperlichen Konstitutionen
- möchten ihre Kompetenzen einbringen, Verantwortung übertragen bekommen

## ▶ **Gemeinsame Ziele? Brücken?**

- Erfahrungsaustausch (von den Stärken anderer Altersgruppe profitieren)
- Formate/Plattformen für gegenseitigen Austausch (z.B. bzgl. der jeweiligen Erwartungen an die Arbeit) schaffen
- Schichten mit Jüngeren und Älteren besetzen, diese laufen erfahrungsgemäß am besten
- Nischen für Ältere schaffen, sofern möglich (Bsp. Entlassungen/Aufnahmen, Organisieren von Transporten)
- Arbeitszeitgestaltung entsprechend der jeweiligen Lebensphase der Beschäftigten vornehmen (z.B. Springerpool)

## ▶ **Stärken von Älteren und Vorurteile**

- eingefahren im Beruf, eingeschränktes Blickfeld, sind eher erschöpft, Nischen für den Einsatz Älterer fehlen
- verfügen über weitreichende Erfahrung, sind erste Ansprechpartner:innen in Krisensituationen
- denken, dass Jüngere öfter krank sind, Jüngere sich teilweise überschätzen (Ruf nach Anerkennung der eigenen Leistung)

# Lebensphasengerechtes Arbeiten im Pflegedienst

## LAP@SKK

1. Wie beurteilen Sie Ihre derzeitige **physische** Leistungsfähigkeit, welche Erfahrungen und welche Belastungen machen Sie in Ihrer jeweiligen Lebensphase?

- 17+ Belastung durch Schichtdienst, gestörter Tag und Nachtrhythmus ist belastend, großes körperliches Potential, zu hohe Erwartungen an sich selbst
- 27+ Hohe physische Leistungsfähigkeit, Teamklima extrem wichtig, Nachtdienst belastend
- 37+ Belastung bei Arbeitsperioden mit wenig Freiphasen, fühlen sich aber fit, nehmen gerne Teilzeitangebot wahr, Schaukeldienst aus familiären Gründen erstrebenswert
- 47+ Fühlen sich fit, übernehmen gerne pflegeintensive Patienten, zeigen hohes Verantwortungsbewusstsein, Tag- Nachtdienst – Kompensation wird schwieriger
- 57+ Fühlen sich fit, wünschen flexiblere Arbeitszeiten, Kernzeitarbeitsplätze, Heben und Tragen Belastung 50:50

# Lebensphasengerechtes Arbeiten im Pflegedienst

## LAP@SKK

2. Wie beurteilen Sie Ihre **psychische** Leistungsfähigkeit, insbesondere im Hinblick auf die Anforderungen die von Patienten gestellt werden, von Angehörigen aber auch von Mitarbeitern im Team?

- 17+ Hohe Verantwortung, ethischer und moralischer Druck, gutes Team wirkt entlastend, Abgrenzung funktioniert gut, erfahrene Kollegen sind notwendig, sprechen oft über ihre Belastungen, Organisationsstress ist größer als die Belastung durch Patienten
- 27+ Gutes Team sehr wichtig, schlechte Organisation und Kommunikation belasten, belastbarer durch mehr Erfahrung, Abstriche in der Pflege bei Patienten sind belastend, mit Neuem kommt man gut klar
- 37+ Entwicklung der Pflege entspricht nicht den eigenen Ansprüchen, das Alter der schwerkranken Patienten ist deckungsgleich mit dem eigenen Alter, fühlen sich psychisch belastbarer als noch vor einigen Jahren, Erfahrung macht stark
- 47+ Leistungsfähiger als früher durch Souveränität und Erfahrung, entspannter Umgang mit Vorgesetzten und Ärzten, sehr starkes Verantwortungsgefühl
- 57+ Leistungsfähiger als früher durch Souveränität und Erfahrung, lassen nicht mehr alles an sich heran, können sich besser abgrenzen, belastend wird die nicht optimale berufsgruppenübergreifende Zusammenarbeit empfunden

Josef Hug Pflegedirektor / Prokurist, Städt. Klinikum Karlsruhe gGmbH

74

# Phasen der Fortbildung

	LAP- Phase	Allgemein	Qualifikationen	Maßnahmen	Instrumente	Benner	
17+	Ausbildungs- und Weiterbildungsphase	Einweisungen (NuS, Orbis, Geräte, ...)	Einarbeitungskonzept (stationsbezogen) Basisfortbildung (allgemein, bereichsbezogen) Weiterbildung (fachbezogene) Weiterbildung (berufspädagogische)	Lernen am Arbeitsplatz Paten Praxisanleitung	Feedbackgespräche Entwicklungs- und Fördergespräche	Anfänger Fortgeschritten Kompetent Erfahren Experte	
27+	Karrierephase / Etablierung Familienphase / Neueinstieg		Angebote für MA in Elternzeit (BBZ +) Wiedereinstiegs- und Updateangebote (z.B. Psychiatrie Module, SL-Refresherkurs, etc.)	Mentoring Lerntandems	Bildungsanalyse Entwicklungs- und Fördergespräche		
37+	Konsolidierungs- und Neuorientierungsphase		Spezifische Rollen und Aufgaben Übernahme von Leitungsfunktion	Weiterbildung, PDL, Pflegepädagoge, ... Pflegeexperten (z.B. Wundexperten, Pflegeüberleitung, Demenz, Beratungsfunktion, ...)	Kompetenzbestimmung Selbst- und Fremdwahrnehmung		Mitarbeitergespräch mit Beurteilung
47+	Erfahrungsphase		Pflichtunterweisungen	Pflegekonsildienst Projektarbeit	Hospitation Job Rotation		LAP-Beratungsgespräch
57+	Zielerreichungs- und Überleitungsphase		Senior Professionals Mentoring-Aufgaben Projektarbeit	Übergabe von Erfahrung und Wissen an nachfolgende Generation			

Josef Hug Pflegedirektor / Prokurist, Städt. Klinikum Karlsruhe gGmbH

64

Bremer Pflege Initiative



Arbeitnehmerkammer  
Bremen

## Vielen Dank für die engagierte Teilnahme!

---

Jörn Bracker  
joern.bracker@verdi.de

Jennie Auffenberg  
auffenberg@arbeitnehmerkammer.de

Heike Fafflock  
Heike.Fafflock@gesundheit.bremen.de