

Herzlich Willkommen zur 5. Live Session:

Von Generation Z bis New Work: Wie kann die Pflegebranche die
Arbeitswelt von morgen gestalten?

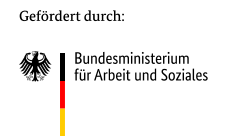
06.02.2024, 11:00 – 13:00 Uhr

Agenda



- Begrüßung und Ablauf
- Kurzvorstellung Projekt PEP 4.0
- Formate
- Ausblick
- Vorträge mit anschließender Diskussion:
 - Sabine Brase (Klinikum Ernst von Bergmann gemeinnützige GmbH): Die Transformation der Pflege beginnt jetzt – Welche Veränderung wir fokussieren müssen
 - Sarah Kilz (Fraunhofer-Zentrum für Internationales Management und Wissensökonomie IMW) – New Work in der Pflege
 - Martin Recht (tiga recruiting): Gen Z – den Nachwuchs für die Pflege begeistern

Kurzvorstellung Projekt PEP 4.0



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Allgemeine Angaben zum Projekt

Laufzeit:

- 01.01.2023 – 31.03.2024

Projektpartner:



Förderung:

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- Förderprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“
- finanziert von der Europäischen Union – NextGenerationEU –

Ziele des Projektes



- Erhebung von Bedarfen in der Pflege
- Konzipierung von Weiterbildungsinhalten
- Aufbau und Etablierung eines Weiterbildungsverbundes Pflege

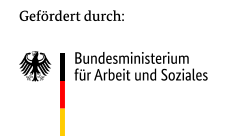
Zielgruppe



- Ambulant
- Stationär
- Pflegende Angehörige

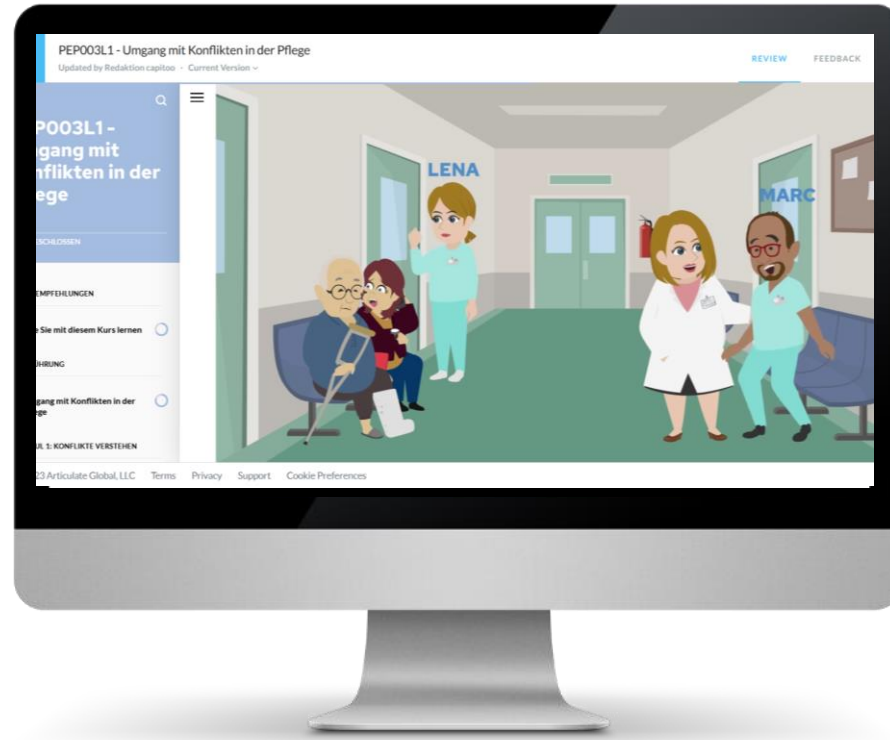
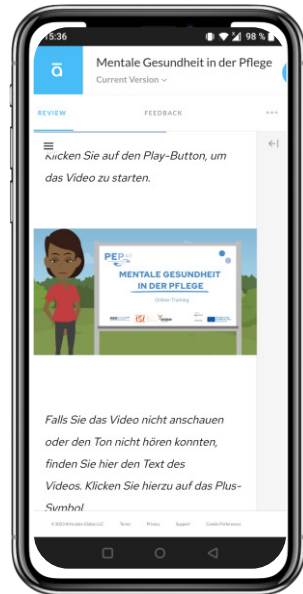


Formate



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

E- Learnings








Themen:

- Gewalt-Prävention in der Pflege
([Hier geht's zum E-Learning!](#))
- Mentale Gesundheit in der Pflege
- Umgang mit Konflikten in der Pflege
- Planung und Zeiteinteilung in der Pflege
- Wertschätzende Führung in der Pflege

Live-Sessions



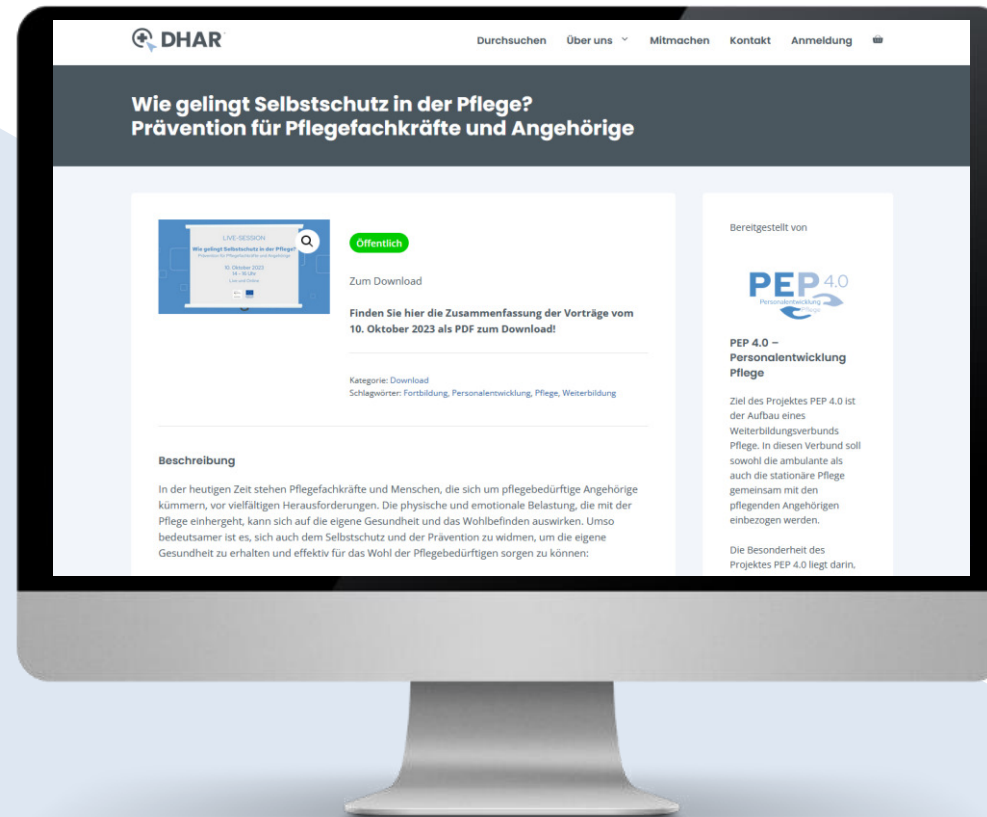
1. **Wie gelingt Selbstschutz in der Pflege? - Prävention für Pflegefachkräfte und Angehörige (10.10.2023)** 
2. **Geht Lernen in der Pflege auch digital? - Digitale Lern-Welten entdecken (06.11.2023)** 
3. **Pflege im Wandel: Digitale Lösungen für mehr Lebensqualität und Entlastung (04.12.2023)** 
4. **Recruiting in der Pflege: Wie sehen neue Wege zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften aus? (09.01.2023)** 
5. **Von Generation Z bis New Work: Wie kann die Pflegebranche die Arbeitswelt von morgen gestalten? (06.02.2023)** 

Ersten Live Sessions verpasst? Kein Problem!

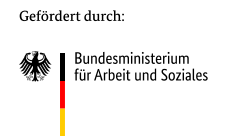
- [Wie gelingt Selbstschutz in der Pflege?](#)
- [Geht Lernen in der Pflege auch digital?](#)
- [Pflege im Wandel: Digitale Lösungen für mehr Lebensqualität](#)
- [Recruiting in der Pflege](#)

Digital Health Academy Ruhr

- Eigene Lernplattform
- Lerninhalte + Projektergebnisse
- Austauschplattform
- kollaboratives Arbeiten (perspektivisch)



Vorträge mit anschließender Diskussion



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Die Transformation der Pflege beginnt jetzt – Welche Veränderung wir fokussieren müssen!

Future is now – Führung neu denken

Sabine Brase

**Geschäftsführung Pflege - Bildung - Zukunft
Klinikum Ernst von Bergmann Potsdam**

Master of Science Nursing Pflegewissenschaft/Pflegemanagement,
Coach (DGfC), Lehrbeauftragte, Pflegediagnostikerin

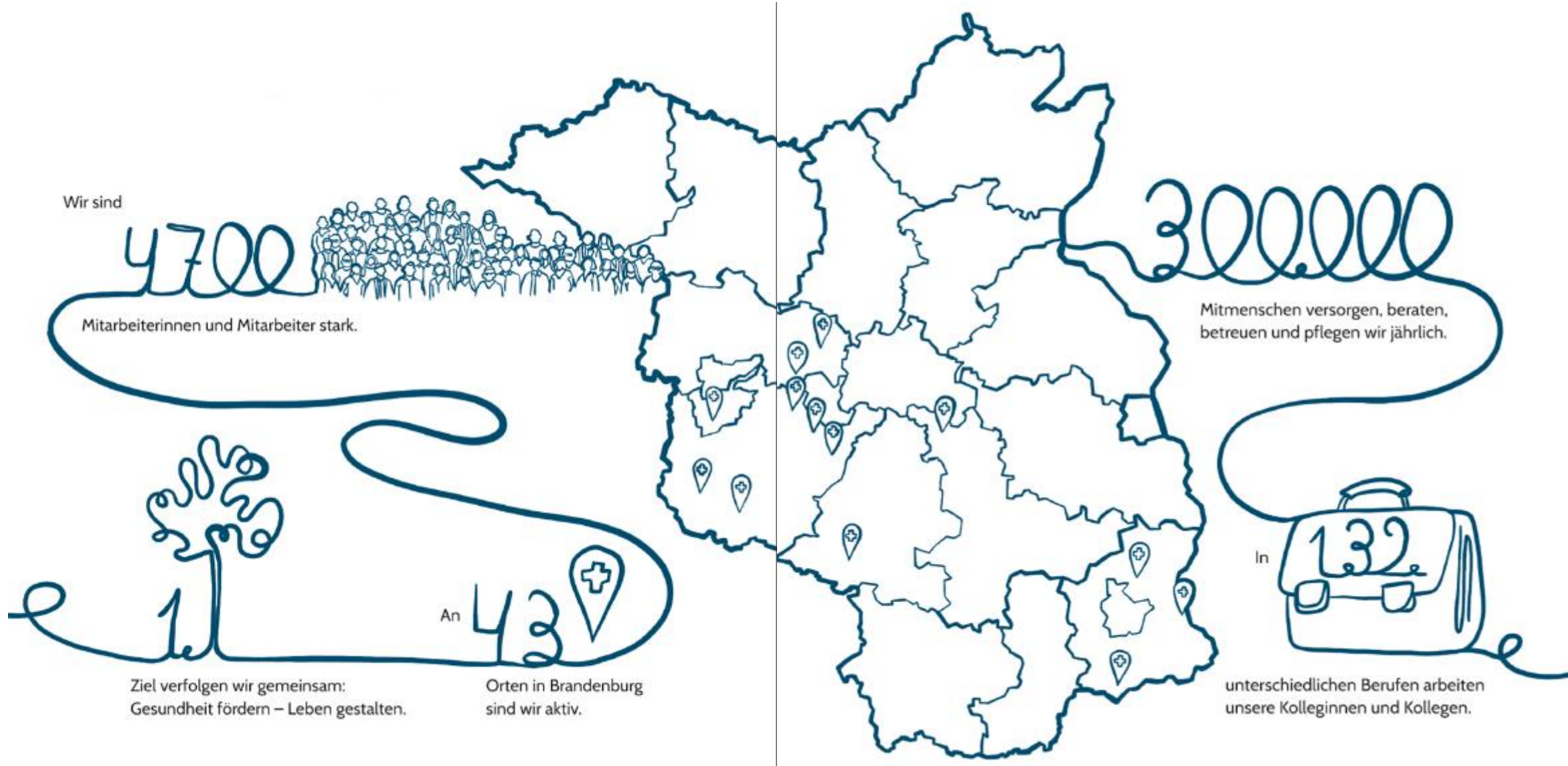


“Jede personelle Einschätzung und Beurteilung muss sich in allererster Linie darauf beziehen, **wozu ein Mensch in der Lage** ist.

Ein Mitarbeiter sollte daher niemals mit einer **Führungsaufgabe** betraut werden, wenn er sich mit den Kompetenzdefiziten seiner Leute abplagt, statt deren **Stärken zu nutzen**.“

Peter Drucker

(1909- 2005), einer der bekanntesten US-amerikanischen Ökonomen mit österreichischen Wurzeln. Er gilt als **Pionier der modernen Managementlehre**.



Klinikum Ernst von Bergmann – der Schwerpunktversorger



Potsdam

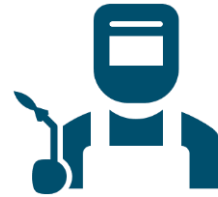
Bad Belzig

Forst



Informations- und Kommunikationstechnologien

Infos & Wissen zur richtigen Zeit am richtigen Ort?, Wissen der MA wird Wettbewerbsvorteil (Stührenberg 2004)



Von der Industrie- zur Dienstleistungs- bzw. Wissensgesellschaft

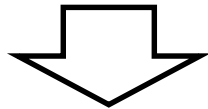
Struktur der Arbeitsplätze wandelt sich stark
mehr Arbeitsplätze, an die höhere Anforderungen gestellt werden
zusätzliche Belastung für MA
(Schiersmann 2007)



Betriebs- und **Arbeitsorganisation**

berufstypische Arbeitsprofile zunehmend auflösend
Trend zur prozessorientierten Organisation (Abflachung von Hierarchien, mehr Selbstorganisation & Entscheidungsfreiheit für MA)
nicht alle MA gewillt, dieses Mehr an Verantwortung zu übernehmen

- Veränderungsprozesse spielen in Organisationen eine wichtige Rolle:
 - „Megatrends“ wie Globalisierung
 - technologischer Fortschritt
 - aktuelle gesellschaftliche Veränderungen
- Die Fähigkeit zur Veränderung stellt eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens dar (Dirnberger 2009)



- Bis zu 80% der geplanten, bewusst herbeigeführten Veränderungsprozesse in Unternehmen führen nicht zum gewünschten Erfolg (Dirnberger 2009)

Gründe für Eigenkündigungen in Organisationen

- zu **geringe Wertschätzung** und Anerkennung,
- fehlende Selbstverwirklichung, Entwicklungsmöglichkeiten und Herausforderungen
- ein schlechtes Betriebs- und Arbeitsklima
- zu niedrige Entlohnung (Flato 2008)
- Engagement von MA für das Unternehmen, in dem sie arbeiten, in Deutschland tendenziell gering, Wechselbereitschaft steigt stetig (Engagement-Gallup 2012)

Wichtig ist die **Integration neuer MA in die Organisation:**

- 40% aller neuen MA kündigen im 1. Jahr, jede 3. Führungsperson schon während der Probezeit, wobei Kündigungsabsicht bei 80% bereits am 1. Tag getroffen wurde (Bröckermann 2004)

Ziel einer **professionellen Personalpolitik:**

- Fluktuationsrate so niedrig wie möglich halten
- Personalwechsel mit hohen Kosten verbunden (Geyer 2007, Thommen 2008)

Mitarbeitende

- an das Unternehmen zu binden,
- im Unternehmen zu halten und
- sie auf anstehende Veränderungen vorzubereiten
- sie mit „auf die Reise“ zu nehmen bzw. mit „ins Boot zu holen“

Die Führungsforschung bietet ein Konzept dafür

→ das **Konzept der transformationalen Führung**

- v.a. in Krisen und Veränderungssituationen
- Führungspersonen sprechen ihre MA eher auf emotionaler Ebene an, begeistern sie für die gemeinsamen Ziele, vermitteln Sinn und Orientierung und zeigen MA, wofür sich ihr Einsatz lohnt bzw. warum Veränderungen notwendig sind.
- Empirische Studien bestätigen die Wirksamkeit dieses Führungsansatzes im Allgemeinen wie auch ihre Relevanz für Veränderungsprozesse im Besonderen (Pundt und Nerdinger 2012).
- Je höher dabei die Dynamik der Situation eingeschätzt wurde, desto eher wurde transformationale Führung als effektiv wahrgenommen (De Hoogh et al. 2005).

4 Komponenten der transformationalen Führung

Der/ die Geführte/r soll transformiert/ verwandelt werden, kein rational begründeter Tausch, denkt nicht an seinen Vorteil, sondern ist bereit altruistisch zu handeln:

- **Charisma** (Ich bin stolz darauf, mit ihm/ihr zusammenzuarbeiten)
 - **Inspirierende Motivation** (Symbole/ Bilder für unsere Zielvorstellungen)
 - **Intellektuelle Stimulierung** (Ermöglicht, alte Probleme in neuem Licht zu sehen)
 - **Individuelle Wertschätzung** (Berät, fördert und unterstützt mich, wenn es notwendig ist)
- führt zu einer Verringerung des Veränderungszynismus der MA
 - positiver Zusammenhang zwischen der Veränderungsbereitschaft der Führungspersonen und der MA

Je eher die Führungspersonen zu Veränderungen bereit sind, desto eher führen sie ihre MA transformational und desto eher sind ihre MA zu Veränderungen bereit!

- Führende, die sich auf Stärken und Potenziale der MA konzentrieren, sind erfolgreicher als jene, die nur auf Schwächen blicken
- Forschungsergebnisse zu Positive Leadership belegen das
- basiert auf der Positiven Psychologie, in der Führung als ressourcen- und stärkenorientierter Ansatz
- Organisationsforschung: „High Performance“ Unternehmensbereiche analysiert, die überdurchschnittlich gut funktionieren → Kennzahlen wie Fluktuation, Abwesenheiten oder Leistung

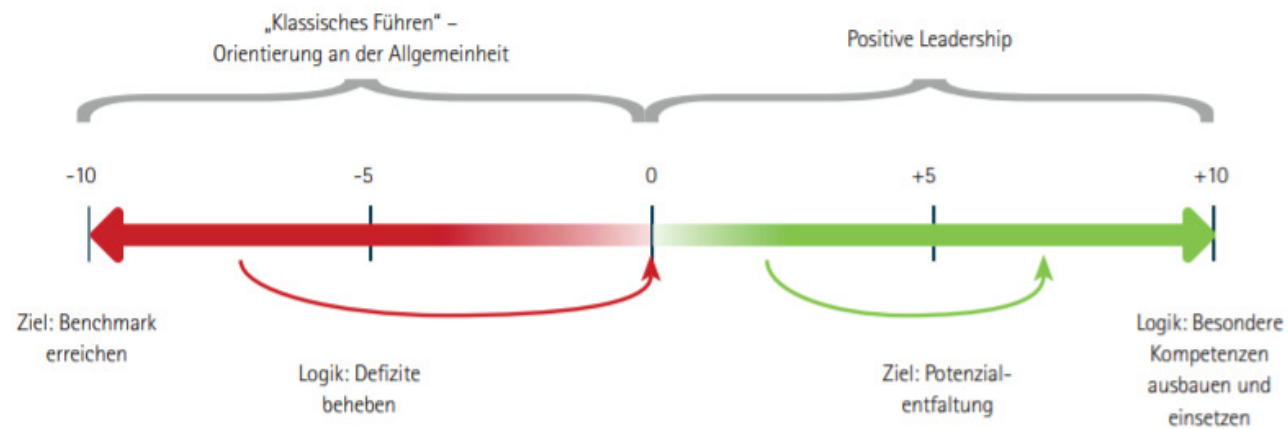


Abbildung 1: Logik von Positive Leadership

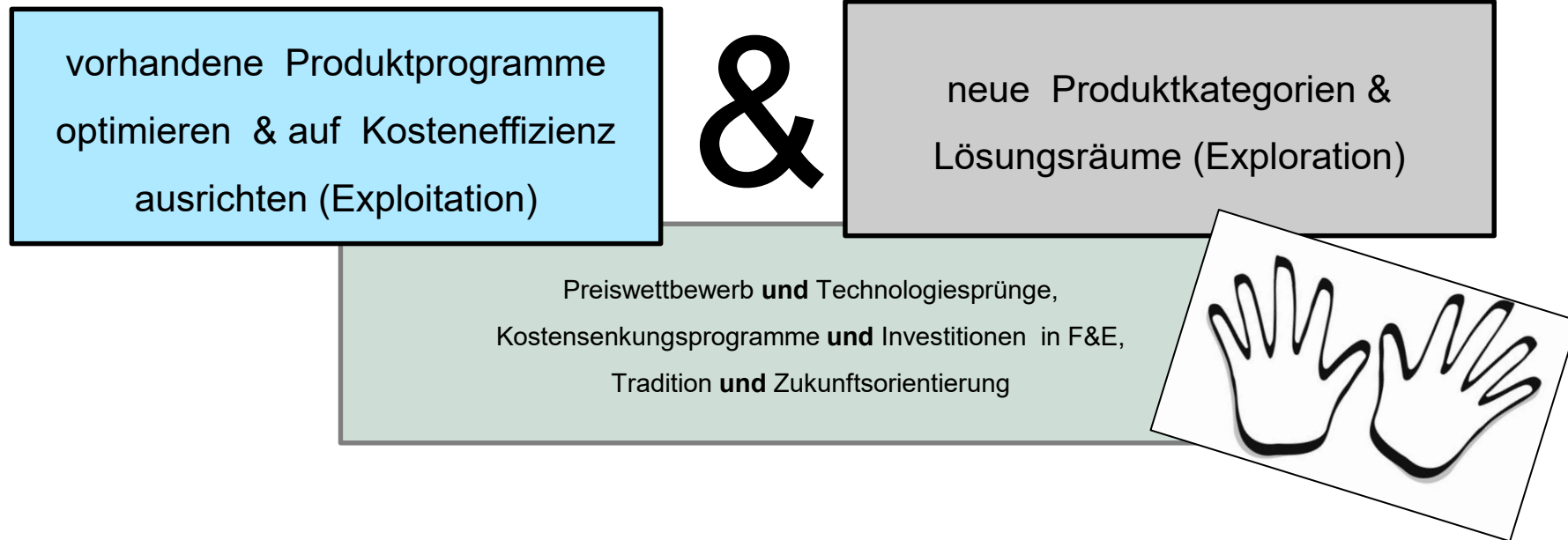
Durchschnittliche Führende...

- leiten überwiegend an, kontrollieren, sind zufrieden mit sich, wenn das gelingt

Großartige Führende...

- unterstützen ihre MA maßgeblich bei der Entwicklung ihrer individuellen Großartigkeit (stärkenorientiertes Führen)
- Gelassener in stressigen Situationen, bewahren auch in schwierigen Situationen Ruhe, weil sie auf ihre Fähigkeiten vertrauen
- Je stärker die Führungsperson als positive Leader erlebt wird, desto weniger Burnout Belastung ihrer MA (Ebner 2019)
- Kompetenzunterschied zw. etwas zu managen oder Menschen zu führen
- Positive Leadership durch Haltung, positive Einstellung, Rollenverständnis, das daran ausgerichtet ist
- Gute Führung braucht mehr Wissensbasis als die eigene Lebenserfahrung

- „Beidhändigkeit“, Fähigkeit beide Hände gleich gut einsetzen zu können (Duwe 2020)

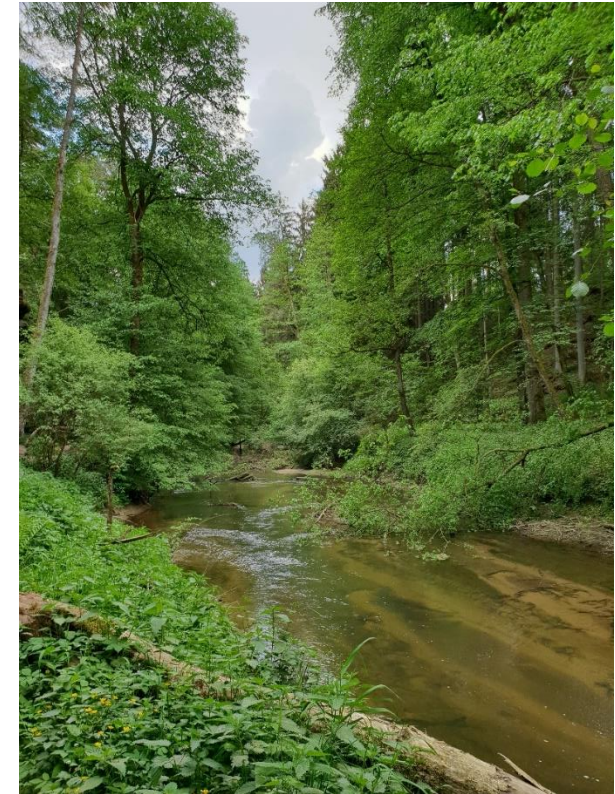


Führung:

1. Einbindung in eine zukunftsweisende strategische Ausrichtung
2. Aushalten von Spannungen zw. Innovationsteams & Kerngeschäft in der Unternehmensleitung sowie
3. Umarmen der Inkonsistenz, die durch den Erhalt gegensätzlicher strategischer Vorgehensweisen entsteht

- **Wesentliche Muster erkennen**, wo andere nur Ereignisse sehen, auf die es zu reagieren gilt
- Nur wenige FK sind darauf geschult, **gleichzeitig Detailkomplexität und dynamische Komplexität** zu erkennen
- **Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden**, ist von zentraler Bedeutung
- Lernen, auf grundlegende Strukturen, nicht auf Ereignisse achten
- Zeit und Geld in die Entwicklung neuer Fertigkeiten und Verfahren → Kosten, manchmal **Jahre, bis** volle **Kosteneinsparung** wirksam wird
- Man sieht nicht die Teile, sondern **das Ganze** → Man reagiert nicht mehr nur auf die Gegenwart, sondern gestaltet die eigene Zukunft
- Organisationen lernen nur, wenn **einzelne Menschen etwas lernen**

→ Tipp: **Die 5. Disziplin (Systemdenken) Lernende Organisation** nach Peter M. Senge



Herzlichen Dank!

Sabine Brase

Geschäftsführung Pflege - Bildung - Zukunft

Klinikum Ernst von Bergmann gGmbH

Master of Science Nursing Pflegewissenschaft/Pflegemanagement,
Coach (DGfC), Lehrbeauftragte, Pflegediagnostikerin
Sprecherin der BAG Pflegemanagement DBfK

Tel. 0331 241 – 44011

Sabine.brase@klinikumevb.de

LinkedIn



Live-Session #5
Von Generation Z bis New Work | 6. Februar 2024

New Work in der Pflege



Unser Fokus liegt auf der Weiterentwicklung der digitalen Gesundheit

Gruppe Digital Health: Profil und Leistungsangebot

Mission: Innovationen im Gesundheitswesen in die Realität bringen durch Betrachtung von Mensch und Markt.

Soziologisch: Mensch und Gesellschaftsperspektive

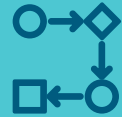
Ökonomisch: Markt und betriebswirtschaftliche Perspektive



Stakeholdermanagement, Bedarfs-, Anforderungs- und Akzeptanzanalysen
Qualitativ, quantitativ im Vorfeld, begleitend und als abschließende Evaluation



Usability-Studien
Qualitativ, quantitativ sowie technologiegestützt, im Vorfeld, begleitend und als abschließende Evaluation



Analyse digitaler Geschäftsprozesse
Modellierung von Prozessen, Workflow-optimierung und Prozessdigitalisierung



Wirtschaftlichkeits-/ Impactanalysen
auch ergänzend zu einer gesundheitsökonomischen Huckepackstudie, mit sozialen Faktoren kombinierbar



Markteintrittsstrategien
Strategische Markt- und Umfeldanalysen, Entwicklung einer Preisstrategie / eines Geschäftsmodells

Vielfältiges Netzwerk

Kliniken, Pflege, MedTech, Pharma, Forschungseinrichtungen, Kostenträger, Politik, Vereinigungen und Verbände

Warum ist es wichtig, über New Work in der Pflege zu sprechen?

Heute: **Imageverlust des Berufsbildes**

- Unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Verdichtung der Arbeitszeit und Aufgaben
- Arbeitszeiten mit Schicht-, Bereitschafts- und Wochenenddiensten
- Risiko der Überlastung (physisch, psychisch, emotional)

Morgen: **Fachkräftemangel vs. Anstieg der Pflegebedürftigkeit**

- Fachkräftemangel
- steigender Pflegekräftebedarf
- Durchschnittsalter der Pflegekräfte steigt
-> altersgerechte Arbeitsgestaltung
- Veränderte Anforderungen durch neue Generationen im Arbeitsmarkt

Individualität

Selbstbestimmung, Vertrauen, Wertschätzung

Extrinsische Faktoren

- Arbeitsbedingungen
- Vergütung
- Arbeitsplatzsicherheit
- Verhältnis zur Führungskraft
- Führung
- Unternehmenspolitik und -kultur

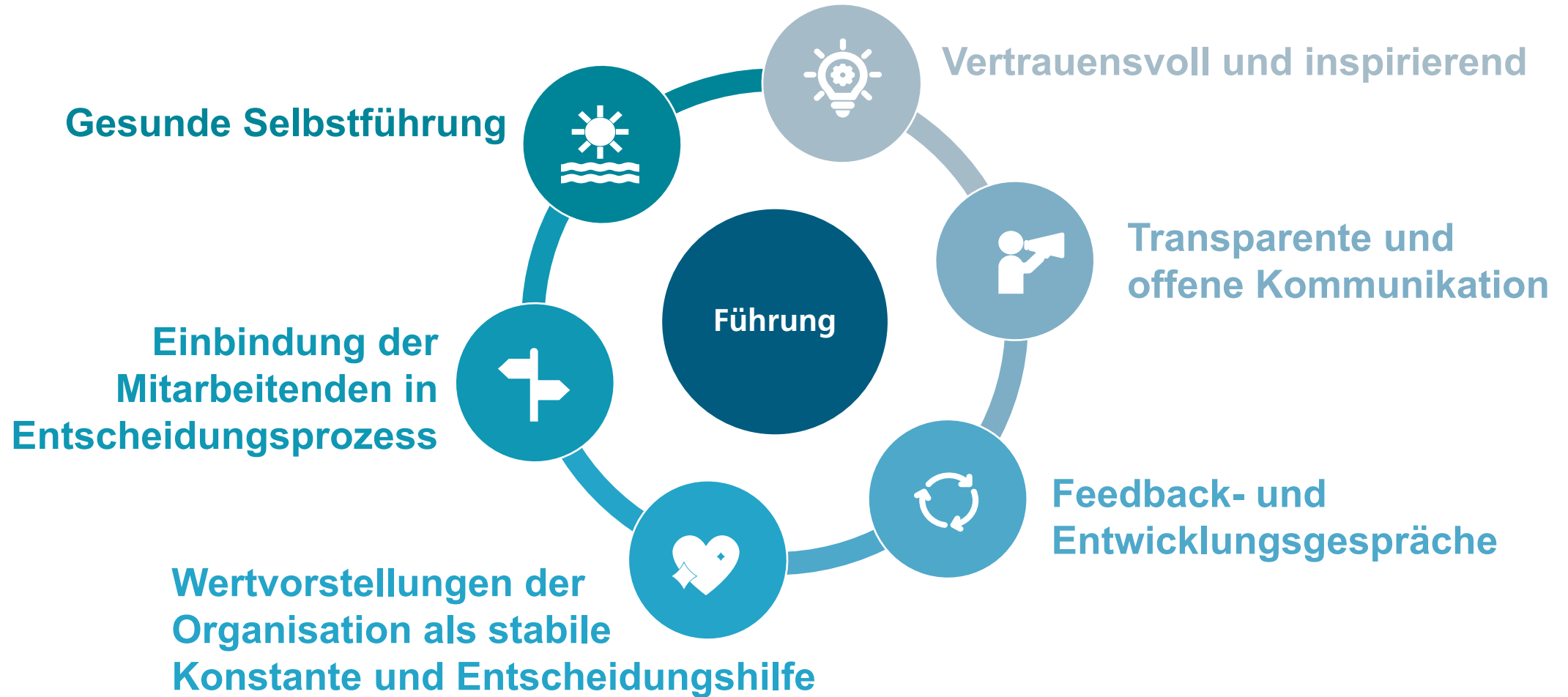
Intrinsische Faktoren

- Wertschätzung der Arbeit
- Übertragene Verantwortung
- Arbeitsergebnisse
- Arbeitsinhalte
- Karrieremöglichkeiten
- Persönliche Entfaltung

Quelle: Dauth, T., Kilz, S. (2022)

Führung

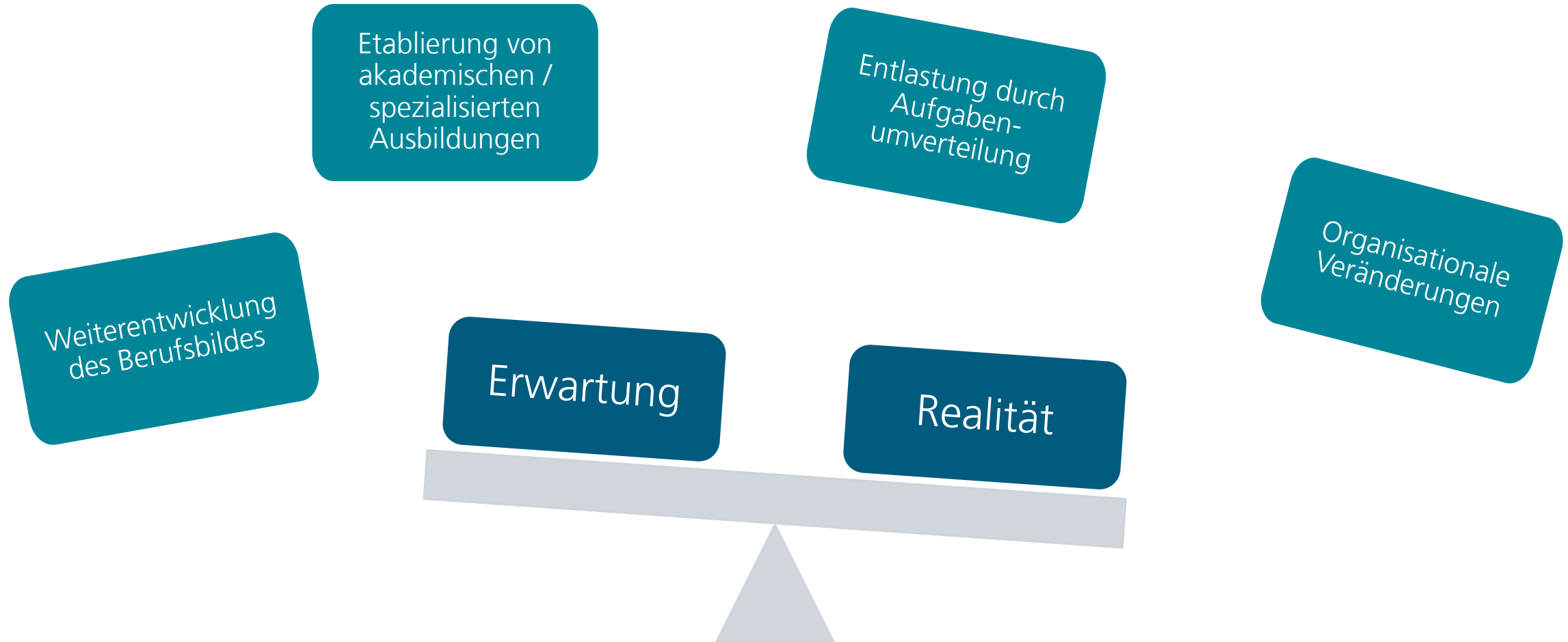
(partizipative) Entscheidungsmöglichkeiten, flache Hierarchien



Quelle: Eigene Darstellung © Fraunhofer IMW in Anlehnung an Dauth, T., Kilz, S. (2022)

Sinnstiftung

Berufsbild – Erwartungen vs. Realität



Quelle: Eigene Darstellung © Fraunhofer IMW in Anlehnung an Dauth, T., Kilz, S. (2022)

Flexibilität und Vergütung

Work-Life-Balance, Arbeitszeitmodelle, Vergütungsstrukturen

Work-Life-Balance

- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Hobbies, etc.)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege von Angehörigen



Arbeitszeit

- Einführung innovativer Arbeitszeitmodelle
- Zeitkorridore mit flexiblen Start- und Endzeiten
- Langzeitkonten



Vergütung

- Verbesserung der Gehaltsstruktur
- Maßnahmen für den Wissens- und Kompetenzaufbau
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)



Quelle: Eigene Darstellung © Fraunhofer IMW in Anlehnung an Dauth, T., Kilz, S. (2022)

Technologie/Digitalisierung

Technikausstattung und -einsatz



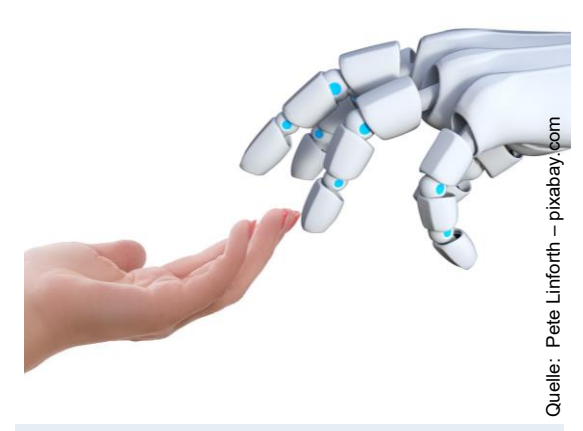
**Elektronische
Pflegedokumentation**



**Technische
Assistenzsysteme**



**Telecare
(Telemedizin)**



Robotik

Quelle: Eigene Darstellung © Fraunhofer IMW (2023)

Umsetzungsmöglichkeiten des New-Work-Konzepts

Feedbackkultur

Konstruktives Feedback unterstützt **Optimierungsprozesse** und schafft bei einem offenen wie auch respektvollen Umgang miteinander eine gute **Vertrauensbasis** für die Zusammenarbeit.

Wandel fängt bei den **Führungskräften** an. Aber auch **Mitarbeitende** sind bei **Transformationsprojekten einzubeziehen** und zu informieren. Dafür ist umfassendes Know-how von zentraler Bedeutung.

Akzeptanz und Weiterbildung

Regelmäßige (Mitarbeitenden-)Gespräche

Ein regelmäßiger **Austausch** über die Motivation für die Berufsausübung, über aktuelle Anforderungen und über Maßnahmen zur Optimierung können unterstützen ein Gleichgewicht zwischen **Erwartungen und Realität** herzustellen.

Durch **Analysen der Arbeitsabläufe** lassen sich Bedarfe und benötigte Ressourcen ermitteln. Dies kann einen **flexibleren Umgang** mit den **individuellen Bedürfnissen** der Mitarbeitenden in der Arbeitszeitgestaltung ermöglichen.

Bedarfsanalyse

Digitalisierung von Prozessen

Durch **automatisierte Vorgänge** können u. a. Synergien in der Datenerhebung geschaffen und Prozesse optimiert werden. Dabei ist es wichtig, mit allen Betroffenen die **Anforderungen** an die digitalisierten Verfahren zu erarbeiten.

Quelle: Eigene Darstellung © Fraunhofer IMW in Anlehnung an Dauth, T., Kilz, S. (2022)

WORKING PAPER: NEW WORK IN DER PFLEGE



- Begriffserklärung »New Work«
- Status quo in der Pflege
 - Berufsbild
 - New-Work-Elemente in der Anwendung
- Praxisbeispiele aus der Klinik und der ambulanten Pflege
- Handlungsempfehlungen

Download Working Paper

[hier](#)





Kontakt

Sarah Kilz
Fraunhofer IMW
Stellvertretende Leiterin
Gruppe Digital Health
+49 341 231039-122
sarah.kilz@imw.fraunhofer.de

**Interessiert? Hier finden Sie
weitere Informationen über
unser Angebot und
unsere Forschungsprojekte**

[https://www.imw.fraunhofer.de/de/
forschung/unternehmensentwick-
lung/digital-health.html](https://www.imw.fraunhofer.de/de/forschung/unternehmensentwicklung/digital-health.html)



www.imw.fraunhofer.de

“Die Jugend achtet das Alter nicht mehr,
zeigt bewusst ein ungepflegtes Aussehen,
sinnt auf Umsturz, zeigt keine
Lernbereitschaft und ist ablehnend gegen
übernommene Werte.”

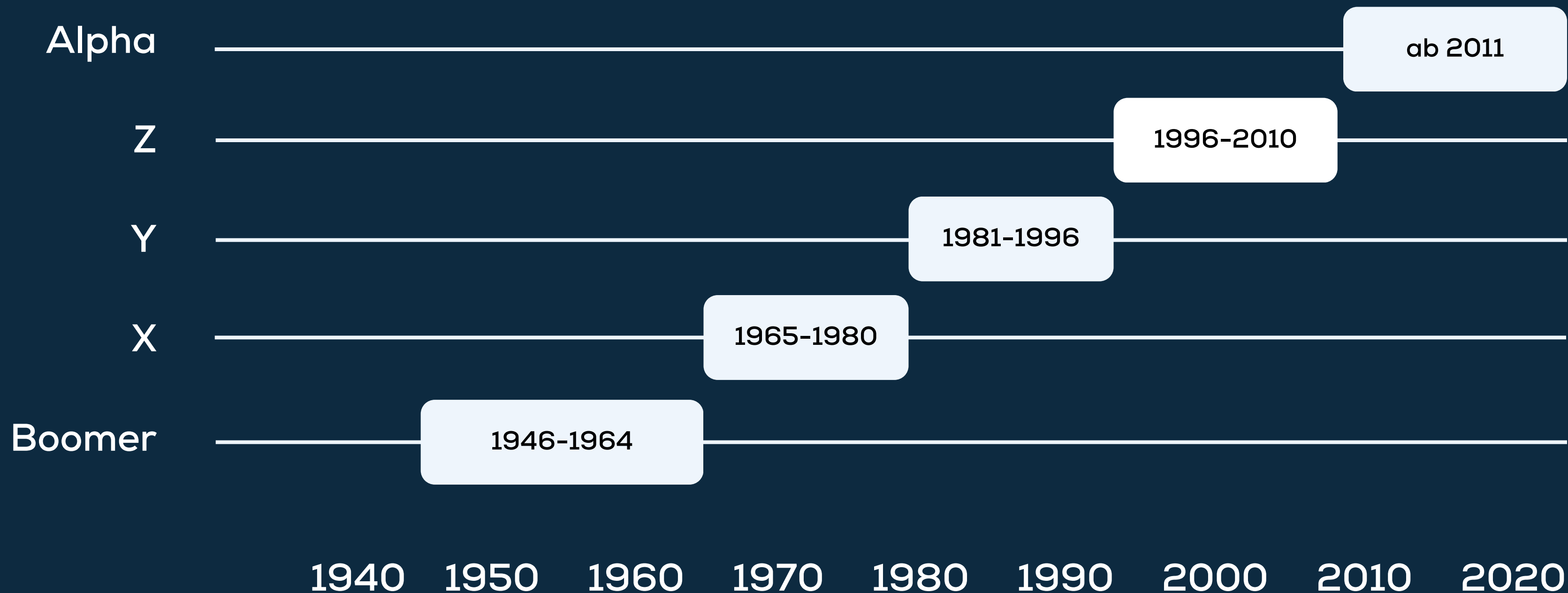
“Die Jugend achtet das Alter nicht mehr,
zeigt bewusst ein ungepflegtes Aussehen,
sinnt auf Umsturz, zeigt keine
Lernbereitschaft und ist ablehnend gegen
übernommene Werte.”

Tontafel der Sumerer, ca. 3000 vor Christus

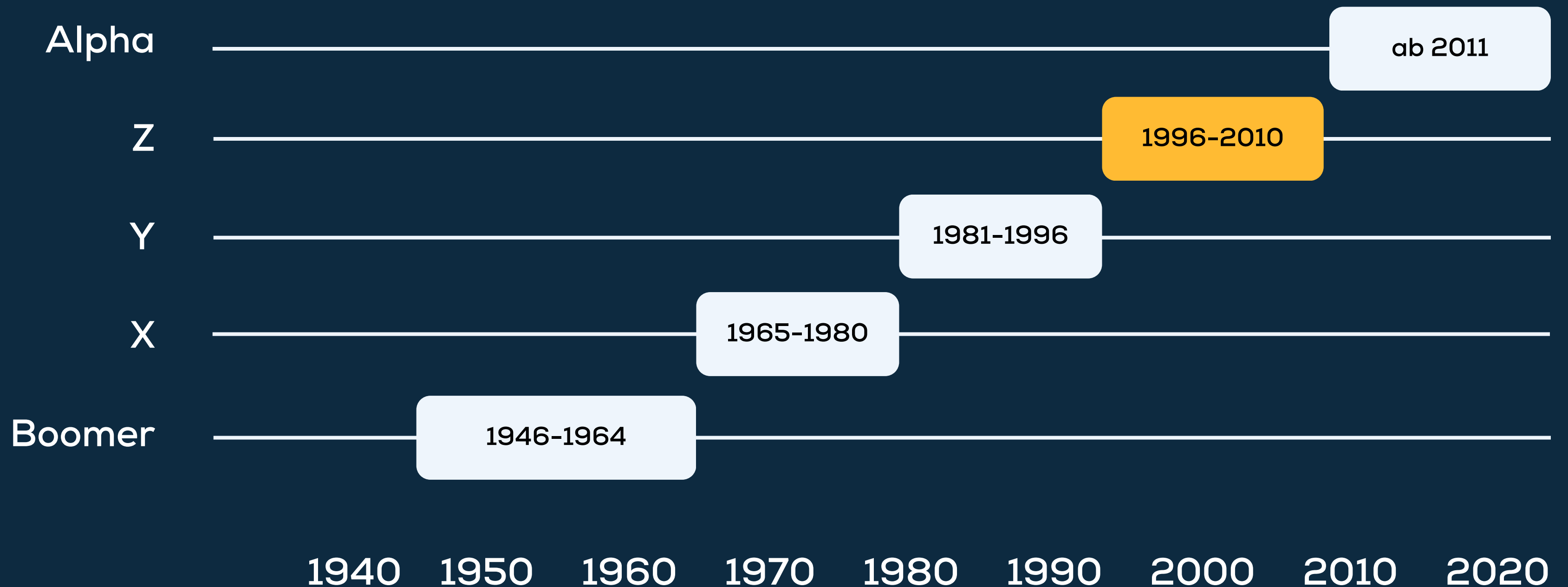
GEN Z IN DER PFLEGE



GEN Z IN DER PFLEGE



GEN Z IN DER PFLEGE



GEN Z IN DER PFLEGE

CHARAKTERISTIKA:

- Ausgeprägte digitale Fähigkeiten
- Flexibilität und Work-Life-Balance
- Berufswahl nach Werten und Interessen
- Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung
- Persönliche Entwicklung & Wachstumsmöglichkeiten



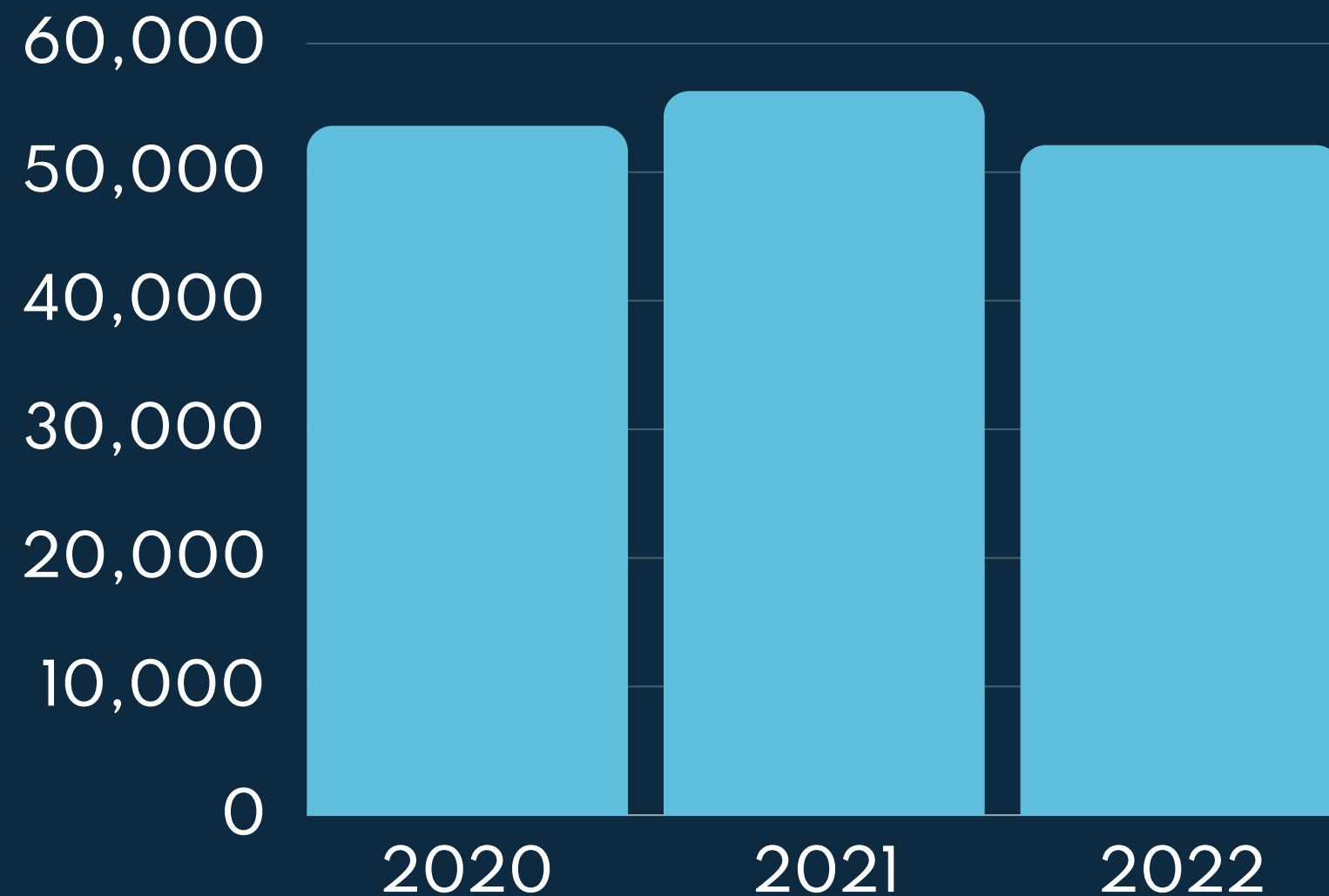
GEN Z IN DER PFLEGE

CHARAKTERISTIKA:

- Ausgeprägte digitale Fähigkeiten
- Flexibilität und Work-Life-Balance
- **Berufswahl nach Werten und Interessen**
- **Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung**
- Persönliche Entwicklung & Wachstumsmöglichkeiten

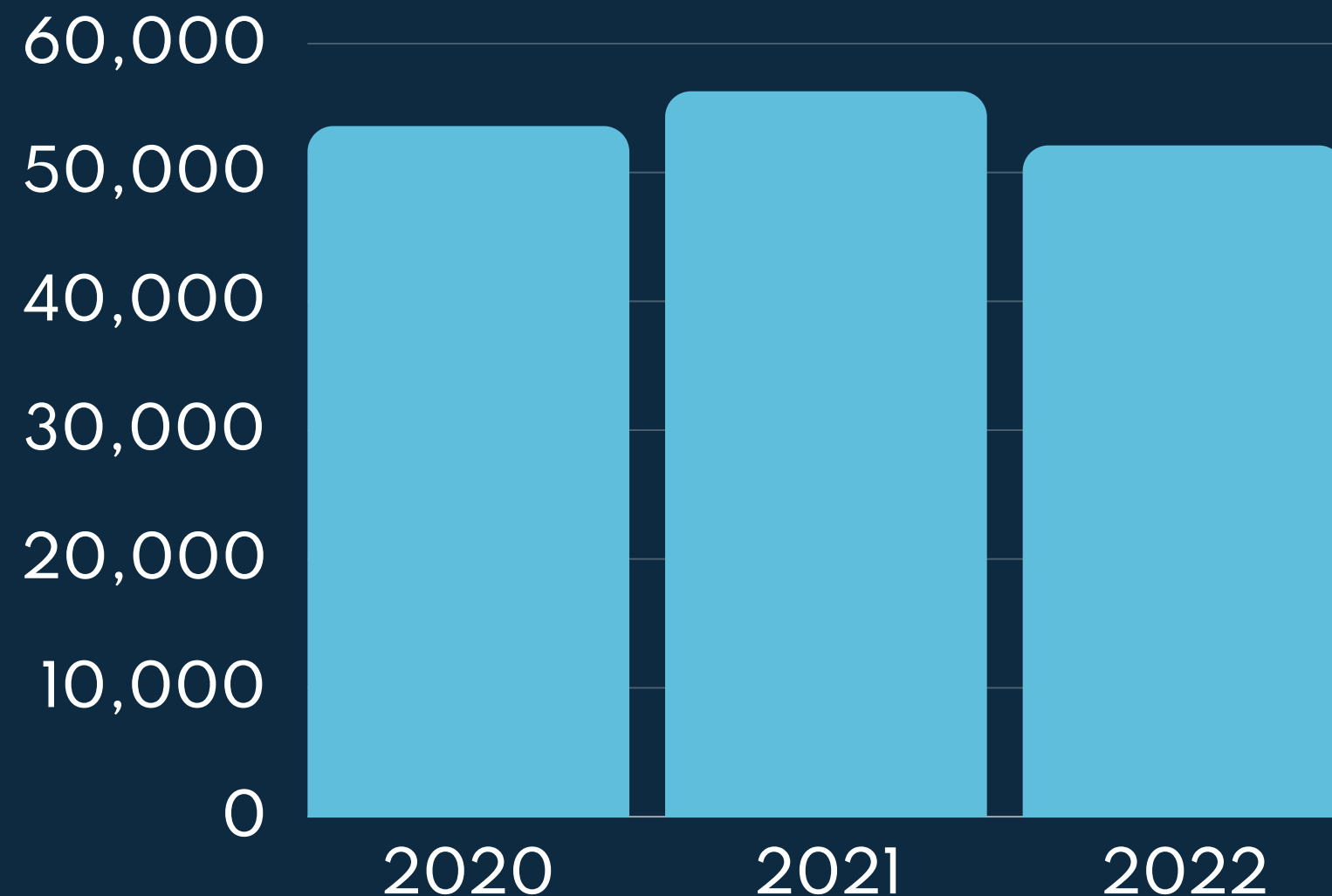


7% WENIGER NEUE AUSBILDUNGSVERTRÄGE



Bis 2049 werden 280.000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt

7% WENIGER NEUE AUSBILDUNGSVERTRÄGE

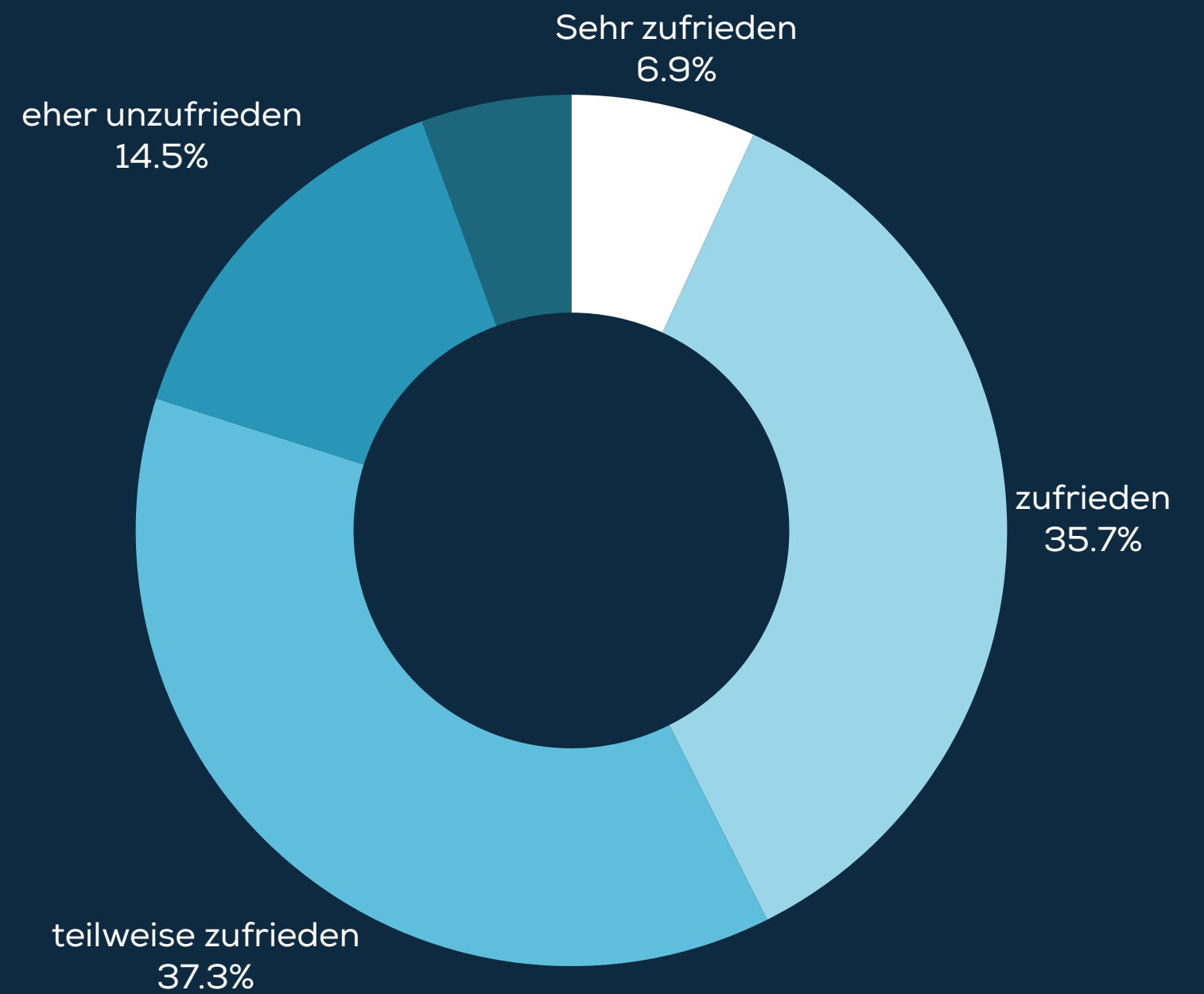


~30%

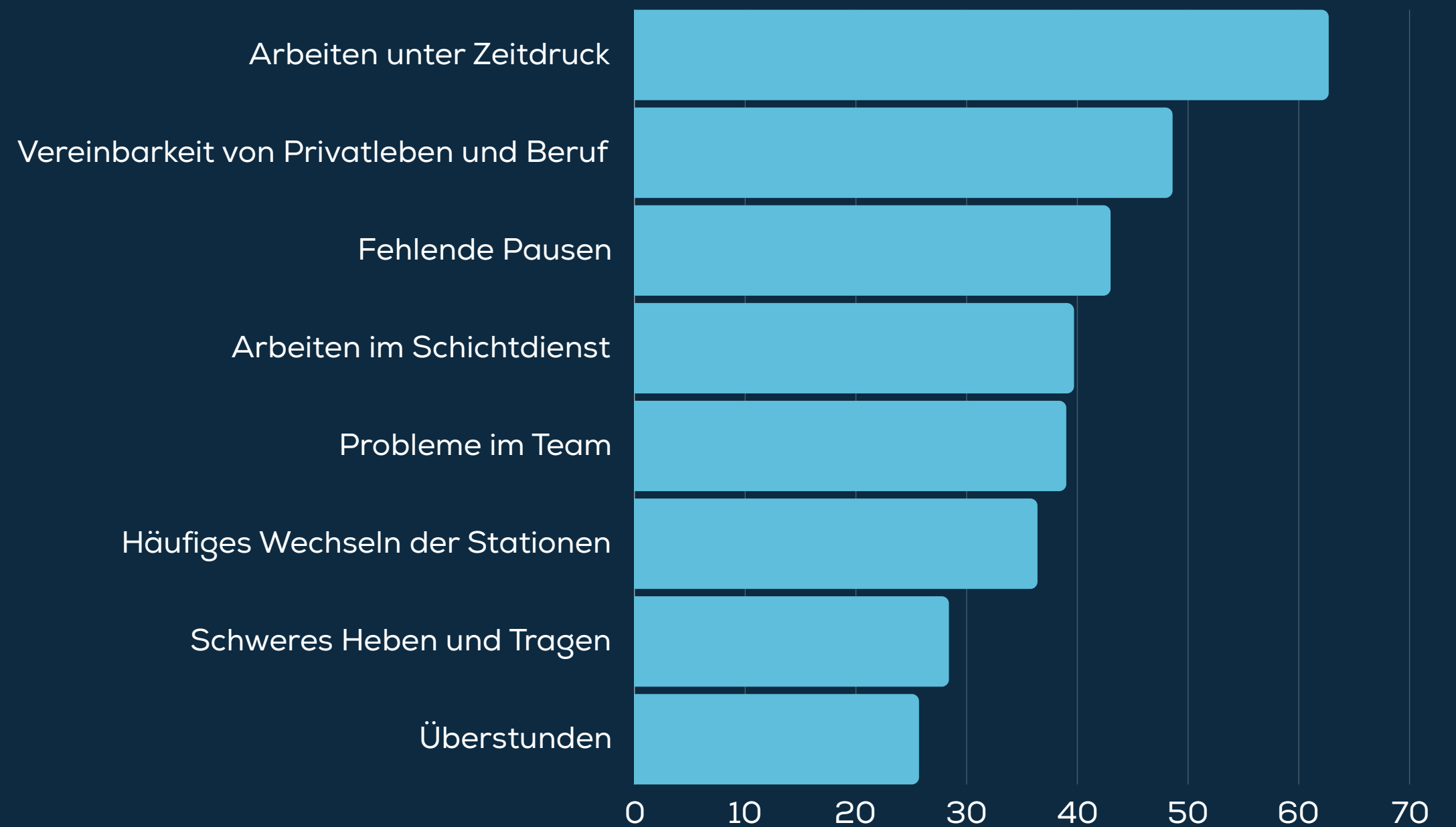
brechen die Ausbildung ab.

Bis 2049 werden 280.000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt

ZUFRIEDENHEIT MIT DER AUSBILDUNG



HÄUFIGSTE BELASUNGSFAKTOREN



BEISPIEL "KRASS ALTENHEIM"

Das erste Altenheim auf TikTok.

- + Mehrere hundert Bewerbungen
- + 440.000 Follower
- + Mehrere Millionen Likes, hunderttausende Kommentare
- + Einbeziehung der Bewohner
- + Mitarbeiterbindung
- + Positive für das Image der Pflege in Deutschland
- Humor und Trends statt echtem Arbeitsalltag
- Kein systematisiertes Recruiting



BEISPIEL "WARTENBERG"

Recruiting-Kampagne der Klinik Wartenberg.

- + Ausspielung über Social Media
- + Authentisches Bild- und Videomaterial
- + Nahbare Stellenbeschreibung
- + Bewerbung in 60 Sekunden
- + Kein Lebenslauf oder Motivationsschreiben
- + Rückmeldung nach maximal 48 Stunden

/ Transformation der internen Prozesse
/ Training und Mindset-Change



GEN Z FÜR DIE PFLEGE BEGEISTERN

- Angebote und Arbeitsbedingungen verbessern
- Sinn und Werte des Pflegeberufs verdeutlichen
- Schnelle und möglichst digitale Prozesse schaffen
- Flexibilität und Sicherheit kommunizieren
- Authentischen Einblick in den Beruf geben
- Recruiting und Prozesse an Nutzungsverhalten anpassen

Martin Recht
mr@personal.hospital
0221 / 29 29 56 23



Ausblick



Abschlussveranstaltung



- **Save the Date: 21.03.2024, 11 – 13 Uhr**
- **Ergebnispräsentationen des Projektes**
- **Seien Sie dabei und diskutieren Sie mit!**

Podcasts im Gesundheitswesen



GESUNDHEITSCAMPUS
OSNABRÜCK
Gesundheitsversorgung neu gestalten



New Work & New Learning



Finanziert von der Europäischen Union
NextGenerationEU

Gefördert durch



während eines Besuchs
des Deutschen Bundeskanzlers



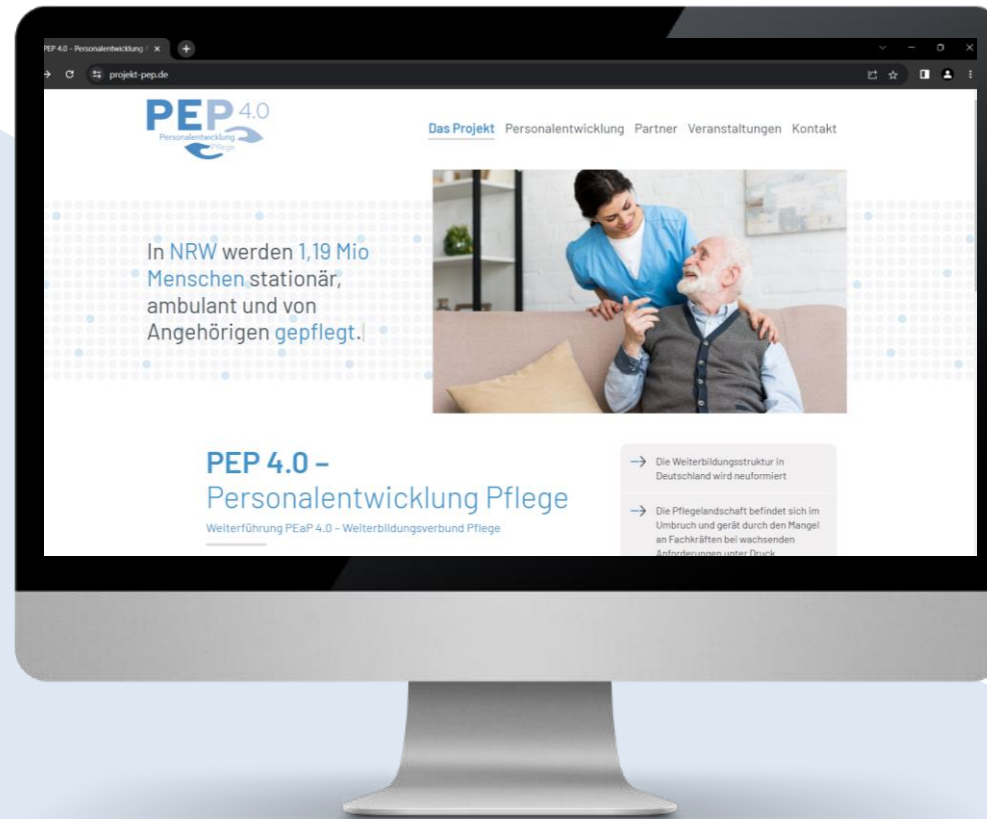
GESUNDHEITSCAMPUS
OSNABRÜCK
Gesundheitsversorgung neu gestalten

... überall, wo es
Podcasts gibt!

Weitere Informationen?

Auf unserer Webseite!

<https://projekt-pep.de/>



Kontakt

❖ **Christopher Schmidt**

MedEcon Ruhr GmbH

schmidt@medecon.ruhr

[0234 978 36 95](tel:02349783695)

❖ **Nadine Sennewald**

Institut für soziale Innovationen e.V.

n.sennewald@soziale-innovationen.de

[0203 39 37 83 57](tel:020339378357)

❖ **Fabio Cardascia**

TUTOOLIO GmbH

fabio.cardascia@tutoolio.io

[0228 266896 95](tel:022826689695)



Vielen herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!