

**Wie gelingt uns der Generationenwechsel
in Zeiten von spannenden und
herausfordernden Rahmenbedingungen?**

**Welche Rolle spielt dabei der Grad der
Digitalisierung?**

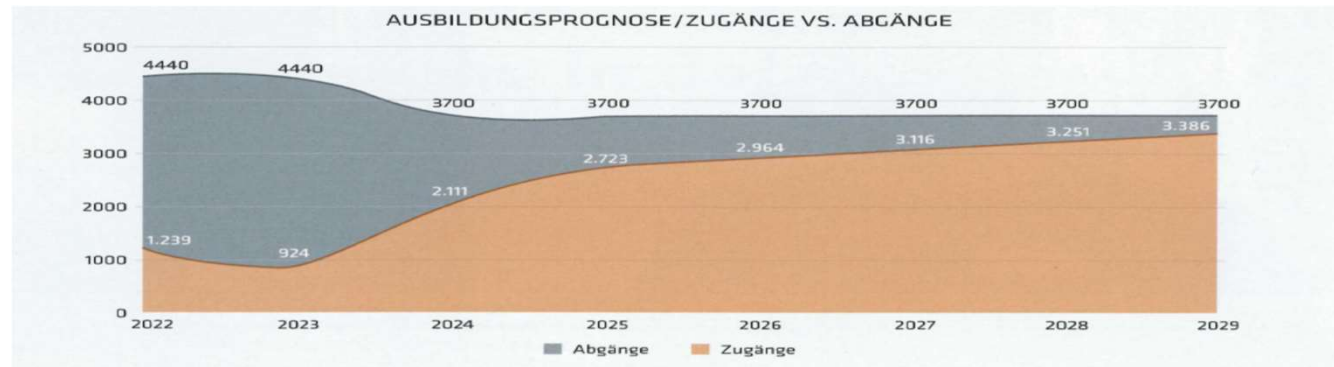
Ausbildung und Pflege unter besonderen Bedingungen

2020

Pflegeberufegesetz

gemeinsame Berufsausbildung in der Pflege

erweiterte Tätigkeitsperspektiven auch für bisherige Abschlüsse



2020-2023

Corona

2020-2035

Baby Boomers gehen in Rente

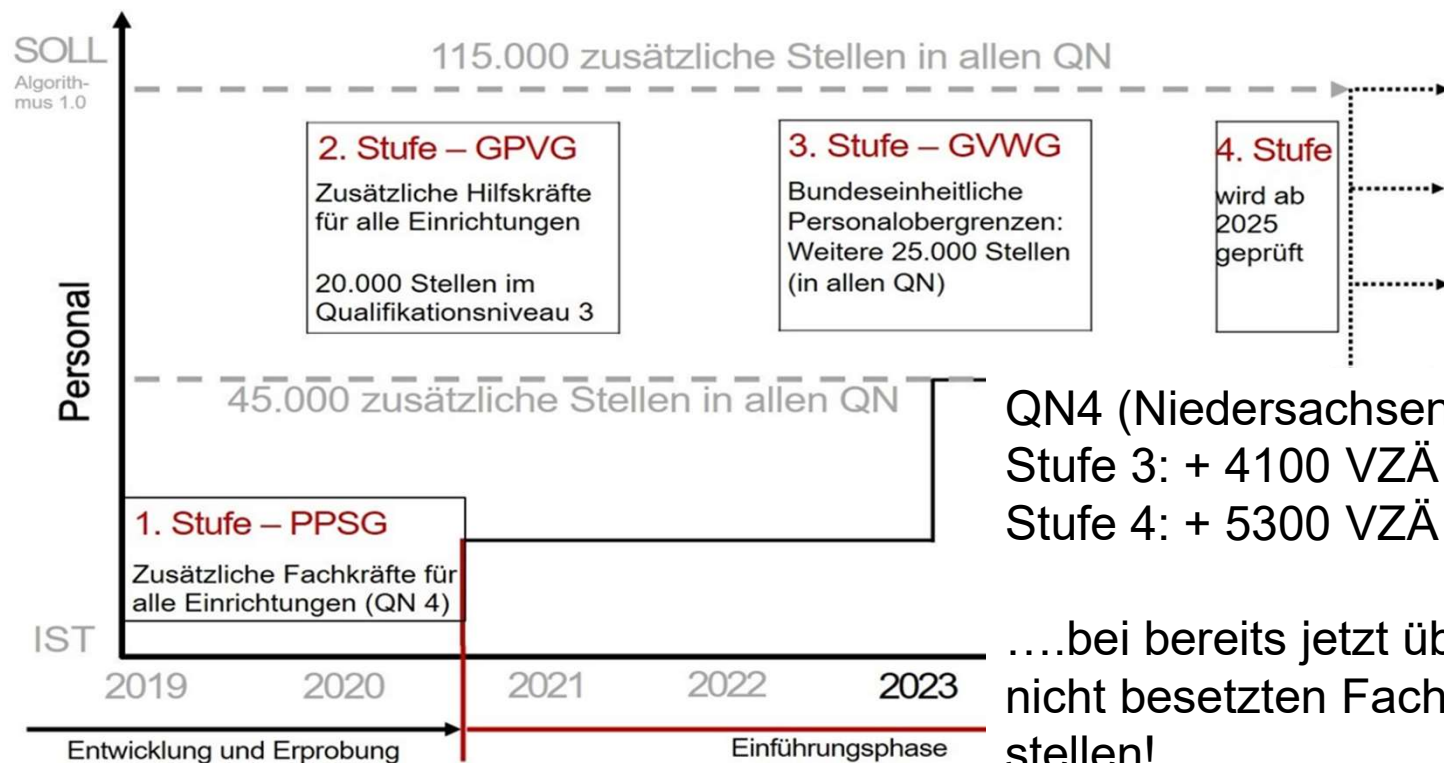
30% der Beschäftigten (Basis 2021) - fast 13 Mio. Erwerbstätige

Spätfolge: Anstieg der Anzahl der Pflegebedürftigen

Ausbildung und Pflege unter besonderen Bedingungen

2023

PeBeM



Generationen

BABY BOOMERS

(1946-1960)



Generation X

(1961-1980)



Generation Y

(1981-1995)

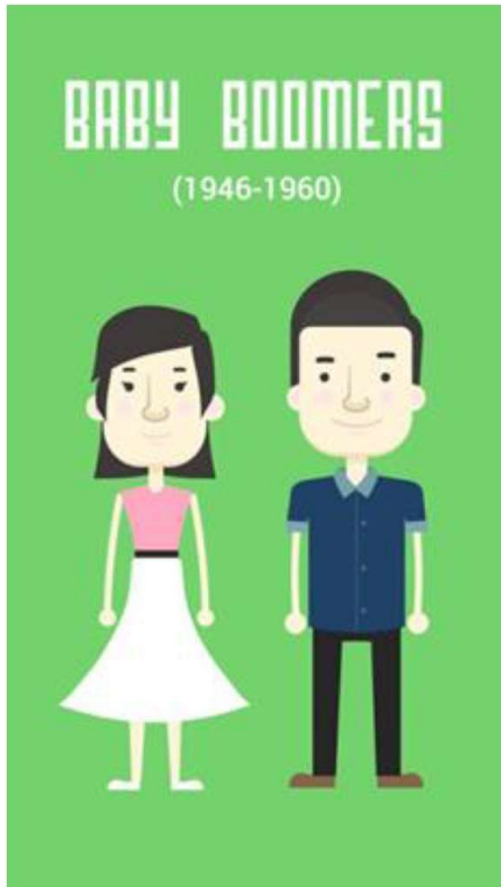


GENERATION Z

(Born after 1995)

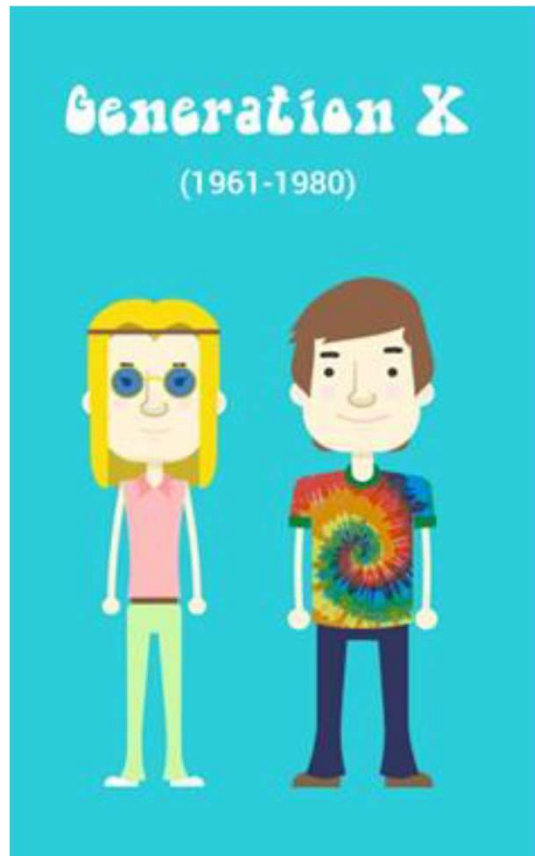


Baby Boomers



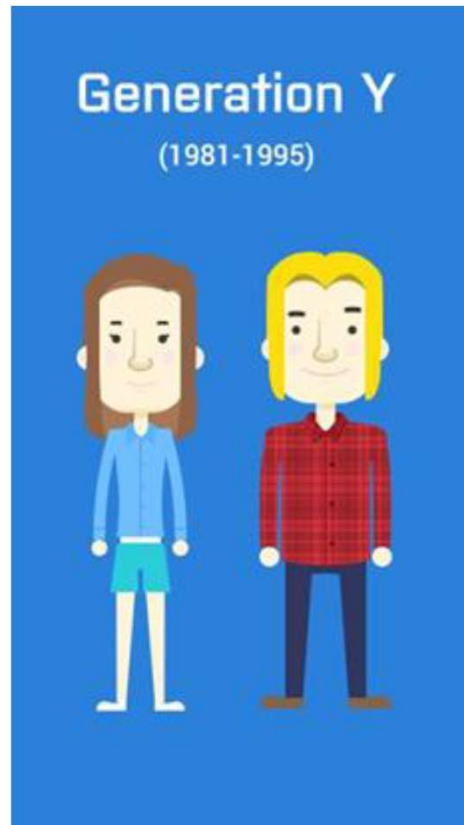
- 1946 – 1960
- Nachkriegsgeneration und Wirtschaftswunder
- Wunsch nach Veränderung
- Renteneintritt steht bevor

Generation X



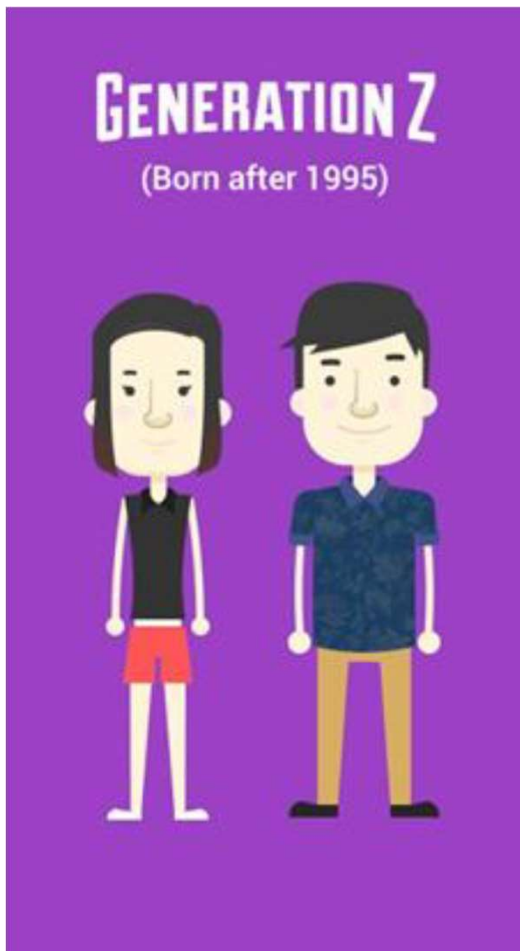
- 1961 – 1980
- Wirtschaftskrise und hohe Scheidungsraten, Pillenknick
- Wunsch nach Individualität
- Langjährige Berufserfahrung
- Karriereziele erreicht

Generation Y



- 1981 - 1995
- Globalisierung, Internetboom und hohes Bildungsniveau
- Wunsch nach Feedback
- Erfahrene Kolleg*innen
- konkrete Karrierepläne
- Resignation vs. Rebellion

Generation Z



- nach 1995 „Millenials“
- Digitalisierung des Alltags
- Ständige Nutzung digitaler Endgeräte und durchgehende Präsenz in sozialen Netzwerken
- Auszubildende – oft noch in der Findungsphase

Generation Z

„Wir bekommen eine hochsensible junge Generation, die alles blitzschnell aufnimmt und erfasst und enorm multitaskingfähig ist, dann aber auch nicht mehr so konzentriert ist, sich schnell ablenken lässt und ein kurzes Durchhaltevermögen besitzt.“

(Hurrelmann 2016)

Allgemeines zur Generation Z

- Digital Natives prägendes Merkmal: **Smartphone**
- Jugendkriminalität und Drogenkonsum ist rückläufig
- Wachsen **multiethnisch** auf, weniger Rassismus
- Traditionelle (**Geschlechter-**)**Rollen werden hinterfragt**
- Machen sich **Sorgen um die Umwelt** (handeln aber nicht immer danach)
- **Arbeitszeit ist Lebenszeit!**
- Der Begriff "Business" birgt negative Assoziationen: "kompliziert", "brutal", "Hölle"
- **Flache Strukturen** werden einer Hierarchie vorgezogen
- Im Bereich „Arbeit und Beruf“ hat ein **sicherer Arbeitsplatz** höchste Bedeutung

Generation Z als Auszubildende

- **Empfehlungen über Kontakte** und soziale Medien wichtiger, als Image des Unternehmens
- Persönliche **Kommunikation** verliert an Bedeutung, **elektronische** Mittel werden bevorzugt
- **Gutes Arbeitsklima** als wichtigstes Kriterium
- Höhe des Gehaltes und Status Arbeitsstelle nicht so relevant, als **Selbstverwirklichung und Spaß am Beruf**
- **Klare Aufgaben und klare Grenzen**, strikte Trennung zwischen Beruf und Privatleben
- **Agiles Arbeiten** wird als passend wahrgenommen
- **Abkehr von der hierarchischen Arbeitswelt**

Generation Z als Auszubildende

- **Resistent gegen internen Wettbewerbsdruck**
*„Wenn es mir nicht passt,
dann suche ich mir etwas anderes“*
- **Fehlende emotionale Bindung an das Unternehmen (Loyalität)**
 - interessante Projekte, wechselnde Herausforderungen, gute Entwicklungsmöglichkeiten und ergebnisorientierte Führung
- **Realistische und selbstbewusste Haltung**
- **Lernbereitschaft gegeben**
 - Sinn und Nutzen müssen transparent sein
- Aussagen werden überprüft
 - **hierarchische Autorität zählt weniger** als Fachlichkeit

Die Generation Z

Impressionen aus der
Ausbildung zur* zum Pflegefachfrau / -fachmann
(generalistische Ausbildung)

bei der
Landeshauptstadt Hannover
Städtische Alten- und Pflegezentren
Fachbereich Senioren

1. Tag unserer Ausbildung



- Mitschüler & Lehrende kennen gelernt
- KraniCh Projekt

Corona (Homeschooling)



- Schwierige und komplizierte Umstände

Gerontopsychiatrischer Einsatz (Das Heinemannhof Projekt)



- Zwei Wohnbereiche als Klasse übernommen
- Stammkraft im Hintergrund
- Arztvisiten geplant, vorbereitet, durchgeführt, übernommen
- Pflegerische Maßnahmen ermittelt, durchgeführt und evaluiert (aktive Wirkung am Pflegeprozess)
- Dienstpläne erstellt
- Interaktionen mit den Bewohnern
- Wohnbereichsverschönerung, Dekoration
- Angehörigentreff
- Reflexionsgespräche

Deutschkurs



- Verbesserung der Sprachkenntnisse zur Ausbildungs-, Fortbildungs- oder Weiterbildungsqualifizierung
- Kostenlos
- Sprachbarrieren abbauen
- Selbstbewusstsein fördern
- Konfliktminimierung durch bessere Kommunikation
- Integrationsförderung

Clinical Key



ClinicalKey®

- Online Literatur, z.B. unsere Bibel „Pflege Heute“ als E-Book
- Offline Nutzung möglich
- Andere Fachliteraturen:
 - Anatomie
 - Pflegetechniken
 -
- Erstellung von
 - Lernkarteien
 - Notizen
- Hohe Sicherheitsmaßnahmen
 - Individueller Zugang

Demenzparcours



- In die Herausforderungen von Menschen mit Demenz hineinversetzen
- empathiefördernd
- verschiedene Stationen

Körperwelten & totgeschwiegen (Berlinausflug)



- Körperwelten
 - Ausstellung
 - Prozess
 - Anatomie
- Totgeschwiegen
 - Ausstellung
- Reflexionsgespräch

Beratungseinsatz (Fachbereich Senioren)



- Mobile Einzelfallhilfe als Krisenintervention (MobEh),
- offene Seniorenarbeit, Beratung
- Wirtschaftliche Hilfen in Einrichtungen
- Personal und Organisation
- Heimaufsicht/ Pflegebegutachtung
- Digitalisierung
- Ehrenamt & Begleitende Dienste
- Demenz Theater
- Einzelhospitationen

Ausbildungsleiter & Anleiter*innen



■ Ausbildungsleitung

- Ein Ausbildungsleiter mit einer äußerst konstruktiven Arbeitsweise, vermittelt Sicherheit und Hilfsbereitschaft, wodurch wir Auszubildende uns auf die Theorie- und Praxisblöcke problemlos konzentrieren können

■ Anleitung

- Sie leiten uns nicht nur an, sondern vermitteln pflegerische Fähigkeiten und praktisches Wissen
- Von Anfang an im direkten Kontakt mit uns
- 24 Std. mit einem offenem Ohr zu Verfügung, erreichbar per Mail oder Telefon

Thementage



Thema „Sterbebegleitung“

Exkursion:

- Krematorium
- Friedhof

Thema „LSBTIQ“

Thema „Sucht“

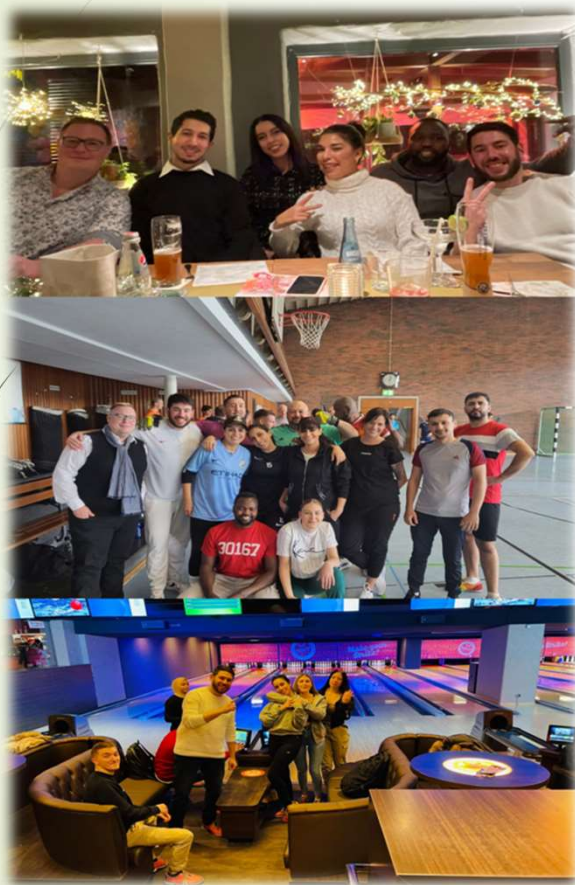
50 Jahre Fachbereich Senioren

Pflegeforum



- Der Besuch von dem Bundesgesundheitsminister **Herr Karl Lauterbach** & dem niedersächsischen Ministerpräsidenten **Herr Stephan Weil**

... und feiern geht auch!!!!



Interkulturelles Fußballturnier

➤ Einsatz mit Herz und Knie

Bowling

Weihnachtsfeier

NEU und ALT

- Wissenszugang
- Erreichbarkeit
- Unverbindlichkeit
- Soziale Kontrolle
- Aufmerksamkeit
- Dabeisein
- Dauerangebot
- Flatrate-Denken
- Performance
- Wissen
- Räumliche Nähe
- Zuverlässigkeit
- Vertrauen
- Wertschätzung
- Nacherzählung
- Langeweile
- Gezieltes Auswählen
- Authentizität

Permanent online –permanent verbunden
(Vorderer & Klimmt 2016)

Schlüsselfragen zum Generationen-dialog im Ausbildungsbereich

1. Welche Schlussfolgerung ziehen wir aus dem Gehörten für unseren Ausbildungsbereich / Organisation?
2. Wie kann man bzw. muss man die Ausbildung hinsichtlich der Generation Z anpassen??
3. Welche Konflikte könnten in der betrieblichen Praxis auftreten oder treten bereits auf?
4. Wie kann man diesem Konfliktpotenzial entgegen wirken?
5. Welche Chancen und Herausforderungen haben wir bereits bezüglich der heterogenen Generationen erlebt?

Schlüsselfrage1:

Welche Schlussfolgerung ziehen wir aus dem Gehörten für unseren Ausbildungsbereich / Organisation?

Mehr auf Augenhöhe

AZUBI = Individuum

Jede Generation hat ihre
Stärken

Mich darauf besinnen,
dass ich sie so nehme
wie sie sind.

Bewusst werden &
Aufklärung

Mehr Akzeptanz

Einsatzbereiche angenehm
gestalten, Konzeptentwicklung
für die Zukunft

Ressourcen der
Generation aktiv in die
Ausbildung einbringen

Nutzung des
Smartphones für
Praxisanleitungen

Gute Kommunikation

Perspektivwechsel öfter
einnehmen

Eigenreflexion

Schlüsselfrage 2:

Wie kann man bzw. muss man die Ausbildung hinsichtlich der Generation Z anpassen??

Studium

Verständnis entgegen
bringen

Perspektiven und
Entwicklungsmöglichkeiten
aufzeigen

Klare Ziele geben

Digitalisierung:
online Workshops
digitale Assessments

Auf deren Eigenschaften
eingehen

Die Ausbildung muss
nicht angepasst werden,
wir müssen uns mehr
anpassen

Verlängerung der
Ausbildung

Selbstständiges
recherchieren, Selbstlernzeit
zur Wissensaneignung

Wir müssen uns
anpassen, wo holen wir
die Azubis ab

Schlüsselfragen 3 + 4: Welche Konflikte könnten in der betrieblichen Praxis auftreten oder treten bereits auf? Wie kann man diesem Konfliktpotenzial entgegen wirken?

Durch konstruktives Denken

Unverständnis

Ständiger Handyempfang, nur auf Ansage verwenden

Fehlender Austausch, emotionale Belastung

Meine eigene Erwartungshaltung

Eltern

Azubi mit einbeziehen und nach Lösungsvorschlägen fragen

Unstimmigkeiten
Unterschiedliche Auffassungen zwischen Azubi und PA (z.B. Pünktlichkeit)

Schlüsselfrage 5:

Welche Chancen und Herausforderungen haben wir bereits bezüglich der heterogenen Generationen erlebt?

Das Team wird digitaler

Persönliche
Veränderung

Von den Generationen
lernen – gerade
Digitalisierung

Miteinander

Gegenseitig
voneinander lernen

Jugendsprache wird
positiv angenommen

Voneinander lernen „Mal
eben“ etwas nachschauen

Selbstreflexion

Weiterentwicklung,
voneinander lernen

Gegenseitige
Entwicklung, neue
Standards schaffen

Personalbindung für Auszubildende

**Wie gelingt uns der Generationenwechsel
in Zeiten von spannenden und
herausfordernden Rahmenbedingungen?**

**Welche Rolle spielt dabei der Grad der
Digitalisierung?**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Abir Souli, Ahmet Saroglu, Terrick Smith,
Mile Cvejic, Sonya Radonic,
Michelle Ecke, Zahia Chetouane,
Mohammed Fadil und der ganze Kurs
sowie
Jens Berelsmann und Holger Geis**

Literatur- / Quellenverzeichnis

- Rothgang, Heinz und das PeBeM-Team (2020): Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM). Abschlussbericht; <https://doi.org/10.26092/elib/294> .
- Wirtschaftswoche 3.4.2023 (Quelle DPA)
- Deutsche Rentenversicherung RV aktuell 2/22
- Altenheim Ausgabe 6/23
- DGB Schlaglicht 11/2022
- Statistisches Bundesamt (Pressemitteilung Nr. 134 vom 4. April 2023)
- Peter Vorderer und Christoph Klimmt: Das neue Normal. Die Zeit, 5/2016
- Hurrelmann K, Quenzel G (2016) Grundlagentexte Soziologie, 13. überarbeitete Aufl. Weinheim: Juventa.