

Regionalkonferenz Fachkräftesicherung in der Pflege in NRW Regierungsbezirk Detmold am 09. September 2015		
13:00	Ankunft und Registrierung	Helga Gessenich, Daniel Tucman dip
13:10	Begrüßung durch den Gastgeber	Robert Stork-Beimfohr Bezirksregierung
13:15	Grußwort	Dr. Christine Riesner MGEPA
13:30	Daten und Trends in der Region 2015 Vortrag und Dialog	Prof. Dr. Michael Isfort dip
14:15	Kaffeepause & Austausch	
14:45	Qualifizierte und vernetzte Ausbildung als ein wichtiger Faktor der Fachkräftesicherung Vortrag und Dialog	Andreas Winter Zentrale Akademie für Berufe im Gesundheitswesen GmbH, Gütersloh
15:15	Für Pflege ist man nie zu jung – Eine Idee zur Stabilisierung von Pflegeteams Vortrag und Dialog	<b>Christoph Schmidt</b> Bodelschwingsche Stiftungen Bethel Ev.KH Bielefeld gGmbH und KH Mara gGmbH Bielefeld
15:45	Careprofi gesucht: Pflegeausbildung als Chance und Herausforderung – mit Sicherheit! Vortrag und Dialog	Andrea Künzel Kolping Akademie für Gesundheits- und Sozialwesen gGmbH, Gütersloh
16:15	Dialog im Forum: Netzwerkarbeit	Prof. Dr. Michael Isfort
17:00	Ende der Regionalkonferenz	



**Für Pflege ist man nie zu jung**  
 Eine Idee zur Stabilisierung vom  
 Pflegeteams im EvKB

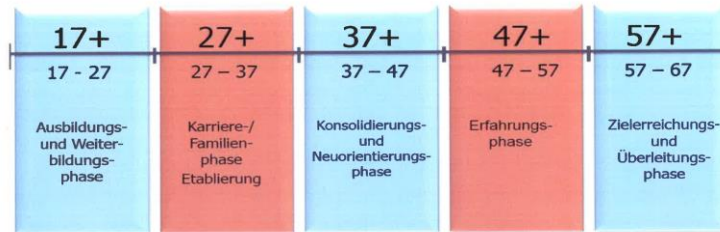
	Baby Boomer	Generation X	Generation Y	Generation Z
<b>Geboren</b>	Ab 1950	Ab 1965	Ab 1980	Ab 1995
<b>Grundhaltung</b>	Idealismus	Skepizismus	Optimismus	Realismus
<b>Hauptmerkmal</b>	Selbsterfüllung	Perpektiven- losigkeit	Leistungs- bereitschaft	„Flatterhaftigkeit“
<b>Bezug</b>	(lokale) Gemeinschaft	(lokale) Gemeinschaft	(internationale) Gesellschaft	(globale) Gesellschaft
<b>Rolle</b>	Kollektivismus	Individualismus	Kollektivismus	Individualismus
<b>Aktivitätsniveau</b>	Mittel	Niedrig	Mittel	Hoch
<b>informiertheit</b>	Mittel	Wenig	Mittel	Stark
<b>Qualifikation</b>	Lernen für das Unternehmen	Wenig lernen	Bezahltes Lernen	Für sich lernen
<b>Ausrichtung</b>	Nur Beruf	Privat (trotz Beruf)	Beruf, verbunden mit Privat	Privat (und Beruf getrennt)

Quelle: Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz – Generation Z: Willkommen in der Arbeitswelt

Phase	Phase 1: Einstieg und Orientierung	Phase 2: Aufstieg und Umstieg	Phase 3: Zenit und Ausstieg
<i>Typisches Alter</i>	18 - 29	30-50	50-65
<i>Generation heute</i>	Gen Y	Gen X	Baby Boomer
	↓	↓	↓
<i>Merkmale</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Frisch Ausgebildet</li> <li>▪ Ideale/ „unverbrauchte“</li> <li>▪ Vorstellung vom Pflegeberuf</li> <li>▪ Flexibel und spontan, mobil (bereit die Welt zu sehen)</li> <li>▪ Technikaffin (Social Network)</li> <li>▪ Eher breites Basiswissen, als tiefgehendes Wissen (Zugang zu Detailwissen ist bekannt)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ In Job und Unternehmen eingelebt / „angekommen“</li> <li>▪ Familie, sesshaft</li> <li>▪ Weniger flexibel und mobil</li> <li>▪ Angekommen in der Realität (evtl. desillusioniert, frustriert)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leitende Positionen</li> <li>▪ „Alte Schule“</li> <li>▪ Hohes Maß an Erfahrungswissen</li> <li>▪ Evtl. weniger flexibel</li> <li>▪ Wenig mobil</li> <li>▪ Tiefgehendes Spezialwissen</li> </ul>

## Berufliche Lebensphasen im Pflegedienst

Die sich am Alter orientierenden „beruflichen Lebensphasen“ im Pflegedienst

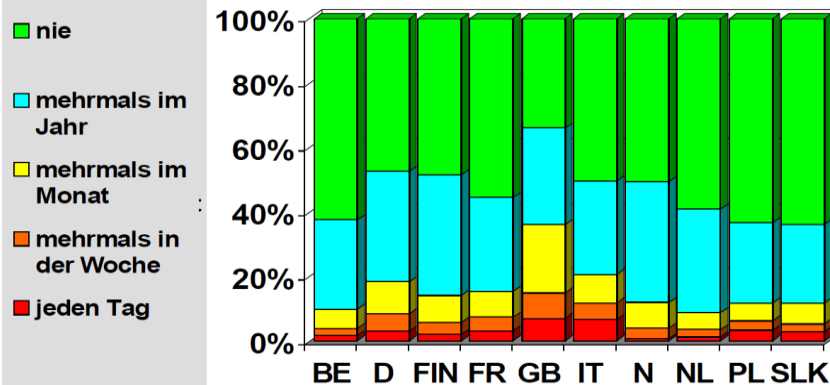


Josef Hug, Pflegedirektor, Städtisches Klinikum Karlsruhe gGmbH

8 von 35

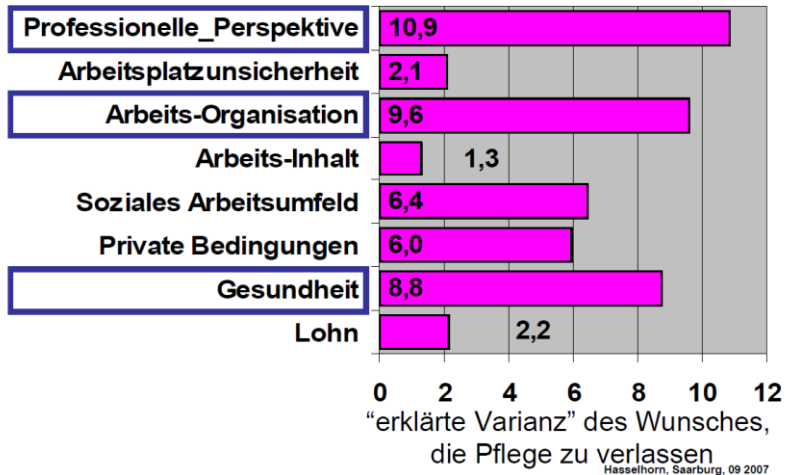
**NEXT** nurses' early exit study

Wie oft haben Sie im letzten Jahr daran gedacht, den Pflegeberuf zu verlassen?



Hasselhorn, Saarburg, 09 2007

## Faktoren, die mit dem Wunsch, die Pflege zu verlassen, verbunden sind



## Young Nursing

### Ausgangslage:

Mara / Ev. Krankenhaus Bielefeld

- Altersstruktur
- Personalgewinnung schwierig
- Teamkultur/Geschlossenes System
- Umgang mit Veränderungen

## **Grundidee: Selbstorganisation**

- Young Nurses sind gefordert, sich und ihren Arbeitsalltag zu **organisieren/strukturieren**
- **alte Strukturen und Prozesse infrage zu stellen** sowie **Bewährtes übernehmen**
- Kontinuität der Patientenbetreuung (**PN**)

Grundmotivation hierbei ist die **Lust an der prof. Pflege** und der **Wille zur Veränderung.**

Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der **Teamentwicklung**

## Umsetzung

- Auswahl der YN
- Infoveranstaltung Pflege
- Information Ärzte
- Klausurtagungen YN
- Ext. Begleitung/Supervision
- Finanzielle Mittel
- Aufträge **an** die Leitung

## Themen und Inhalte

- Arbeitszeiten
- Kommunikation
- Pflegeorganisation
- Übergabe
- Visiten/interdisziplinäres Team
- Aktive Pause
- Stop and Go
- Pflegerische Interventionen
- Arbeitsplatzgestaltung
- Teamentwicklung

## **Stolpersteine**

- Fehlende Erfahrung
- Skepsis der „anderen“ Teams
- Erlebte mangelnde Wertschätzung
- Oberarzt: „Ich brauche erfahrene Schwestern für meine jungen Ärzte.“
- Stagnation
- Im Blickfeld

● **Ende**