

Berufsnachwuchs fördern als Führungsaufgabe

42. Deutscher Krankenhaustag | Forum Pflege | 19. November 2019

Prof. Dr. Margarete Reinhart
Theologische Hochschule Friedensau
www.thh-friedensau.de

Die große Linie meines Vortrags:

1. Wertewandel und Lebensstilwandel des Berufsnachwuchses
2. Strukturwandel im Versorgungssystem
3. Professionalisierung und Differenzierung in der Pflege
4. Gestaltung der Unternehmenskultur

Werte- und Lebensstilwandel berücksichtigen



Wertewandel und Lebensstilwandel

Der Kern des Wertewandels:

Die Ausbreitung individualistischer Selbstentfaltungsw



- Abbau von Pflicht- und Akzeptanzwerten (im Sinne einer unhinterfragten Hinnahme von Institutionen und Herrschaftsansprüchen)



- Zunahme von individualistischen Selbstverwirklichungswerten
- Kern des Wertewandels in der postindustriellen Gesellschaft



Quelle: <http://www.deuframat.de/impressum.html>

Wertewandel und Lebensstilwandel



BABYBOOMER

erfolgreich
liberal
möchten entschleunigen

Geboren zwischen 1946 und 1964
Heute zwischen 47 und 65 Jahre alt



GENERATION X

ambitioniert
individualistisch
ehrgeizig

Geboren zwischen 1965 und 1978
Heute zwischen 33 und 46 Jahre alt



GENERATION Y

ichbezogen
technologieaffin
hat sehr viele Möglichkeiten

Geboren zwischen 1979 und 1999
Heute zwischen 12 und 32 Jahre alt

Wertewandel und Lebensstilwandel

- Merkmale der Generation Z – geboren ab 2000 -

Merkmale:

- „Digital Natives“, erste Generation, die komplett in einer digitalen Welt aufgewachsen ist
- hohe Technologieaffinität
- hoher Anspruch an moderne Ausstattung am Arbeitsplatz
- ausgeprägtes Selbstbewusstsein
- eher Einzelkämpfer
- sucht Sinnhaftigkeit und Spaß an der Arbeit
- klare Trennung von Arbeit und Freizeit
- regelmäßiges Feedback gewohnt

Herausforderungen:

- bindet sich nicht langfristig
- Autorität ist eine Frage der Fachlichkeit
- eine hohe Personalfluktuation wird zur Normalität

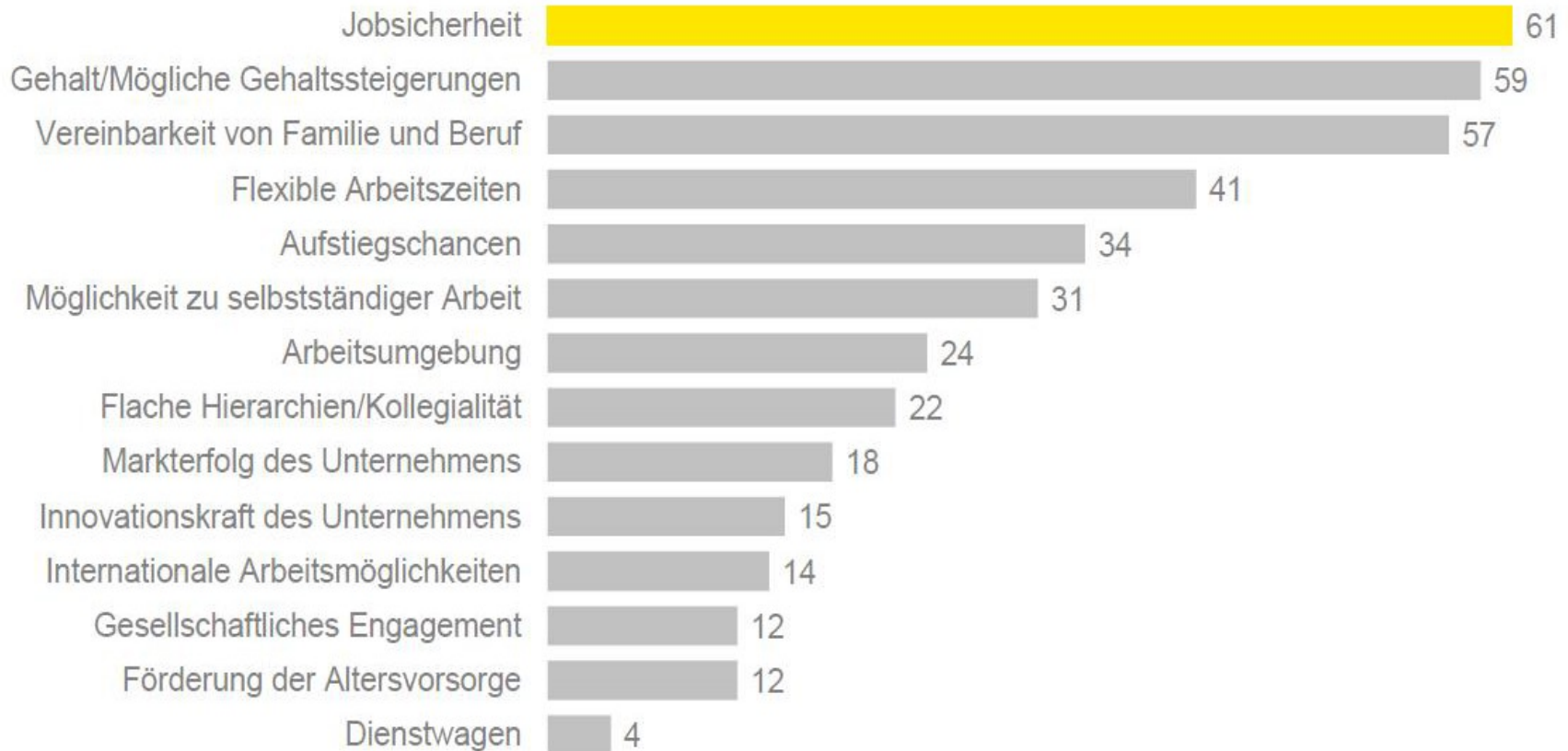
Wertewandel und Lebensstilwandel - Bedürfnisse -



Wertewandel und Lebensstilwandel - Arbeitgeberwahl -



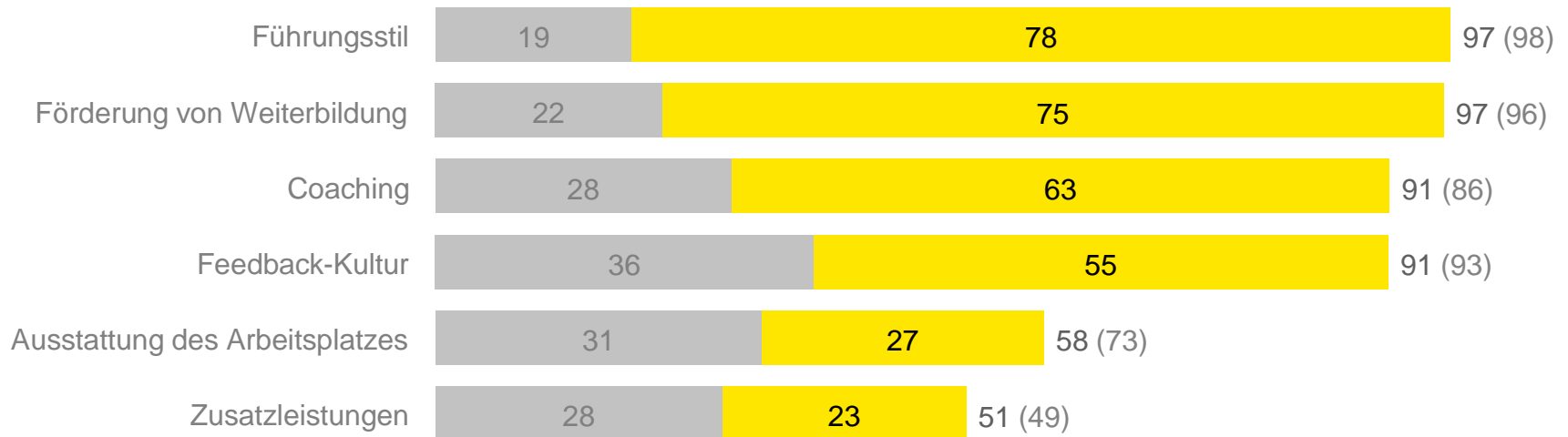
„Im Hinblick auf die Wahl Ihres künftigen Arbeitgebers: Welches sind für Sie die wichtigsten Faktoren?“



Quelle: EY Studentenstudie 2016

Wertewandel und Lebensstilwandel - Arbeitgeberwahl -

„Was wird Ihnen im Arbeitsalltag besonders wichtig sein?“



Angaben in Prozent; 2014er Werte in Klammern

■ Eher wichtig

■ Sehr wichtig



- ▶ Im Arbeitsalltag zählen für Studenten vor allem ein guter Führungsstil, die Möglichkeit zur Weiterbildung, ein Coaching und eine ausgeprägte Feedback-Kultur. Zusatzleistungen wie Smartphones oder Gesundheitsförderung werden hingegen deutlich seltener genannt.

Quelle: EY Studentenstudie 2016

Strukturwandel im Versorgungssystem berücksichtigen



Strukturwandel im Versorgungssystem

○ **Ökonomisierung**

Die um sich greifende und bruchlose Übertragung ökonomischer Gesetze und Instrumente auf außerökonomische Sachverhalte wird als Ökonomisierung bezeichnet

Quelle: Deppe, Hans Ulrich (2008), S. 133

○ **Kommerzialisierung**

Mit der wachsenden Durchdringung medizinischen Handelns von betriebswirtschaftlichen Konstrukten und Anreizen findet eine immer stärkere Kommerzialisierung statt.

Entscheidungen werden - zunächst bewusst und später unbewusst - zunehmend nach Gesichtspunkten der Rentabilität gefällt.

Quelle: Deppe, Hans Ulrich (2006). Vortrag auf dem internationalen IPP-NW Kongress. Download von: http://www.medizinundgewissen.de/commonFiles/pdfs/Soziale_Verantwortung/Medizin_und_Gewissen/deppe_cut.pdf

Strukturwandel im Versorgungssystem

gefühlte Belastung im Pflegealltag



Professionalisierung und Differenzierung in der Pflege



Professionalisierung und Differenzierung der Pflege

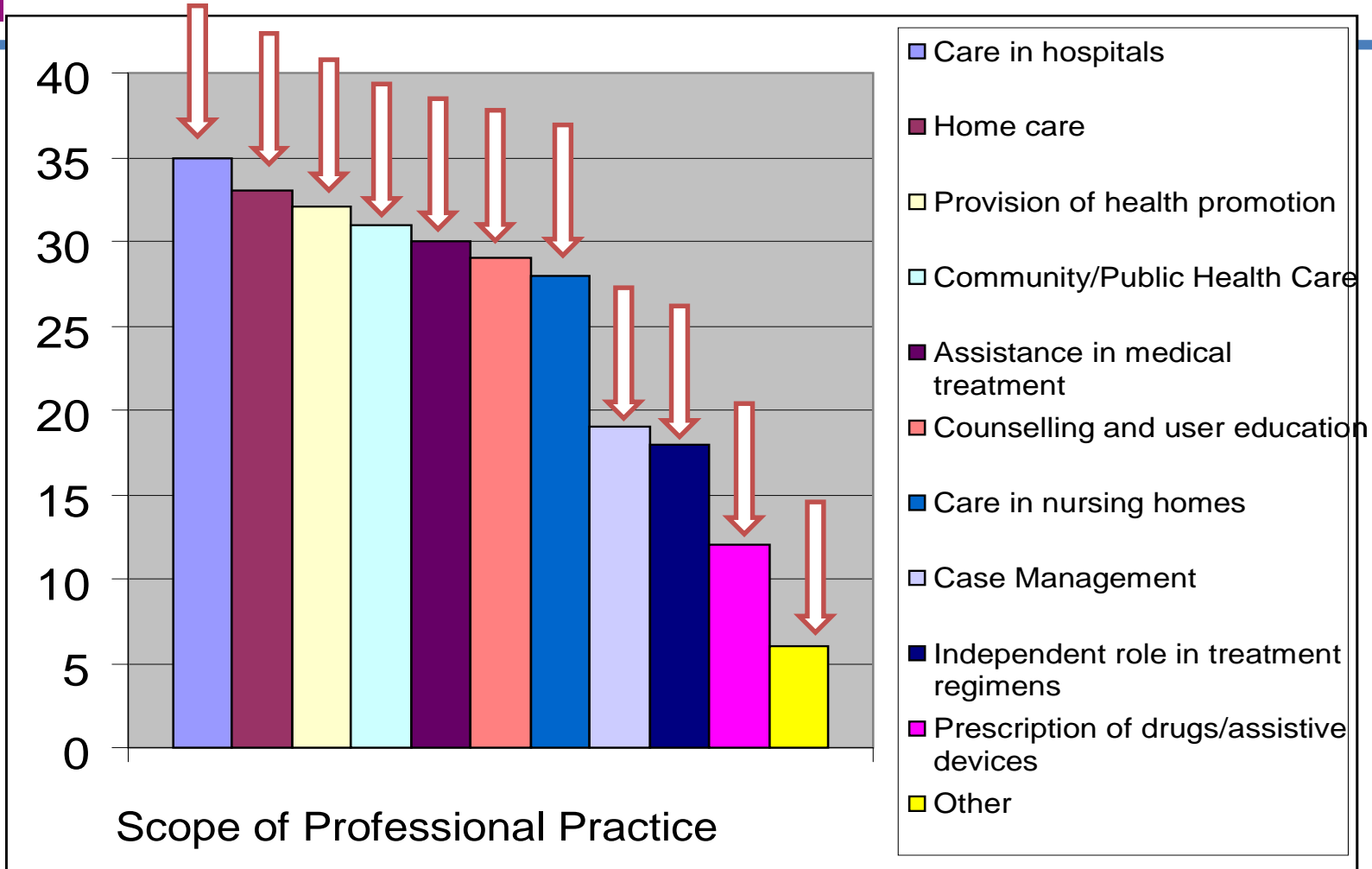
Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen **empfiehlt** der Bundesregierung [2001; 2007, 2012]:

- ... im Hinblick auf die Pflege- und Sozialberufe die Überwindung der Trennung zwischen Gesundheits- und Sozialberufen weiter voranzutreiben,
- ... die Ausbildungsinhalte zu modernisieren
- ... in der Ausbildungsreform den Übergang von handwerklich-technischer Orientierung zur individualisierenden, wissenschaftlich begründeten Bezugspflege zu realisieren und
- ... die Integration der Grundausbildung in den Pflegeberufen in das tertiäre Bildungssystem zu prüfen.
- ... die Neuverteilung der Aufgaben zwischen Medizin und Pflege zu prüfen

Quelle: Sachverständigenrat für die Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen
Download von: <http://www.svr-gesundheit.de>

WHO Survey [2008/09]

- Erweiterung der beruflichen Aufgaben und Rolle der Pflege in Europa -

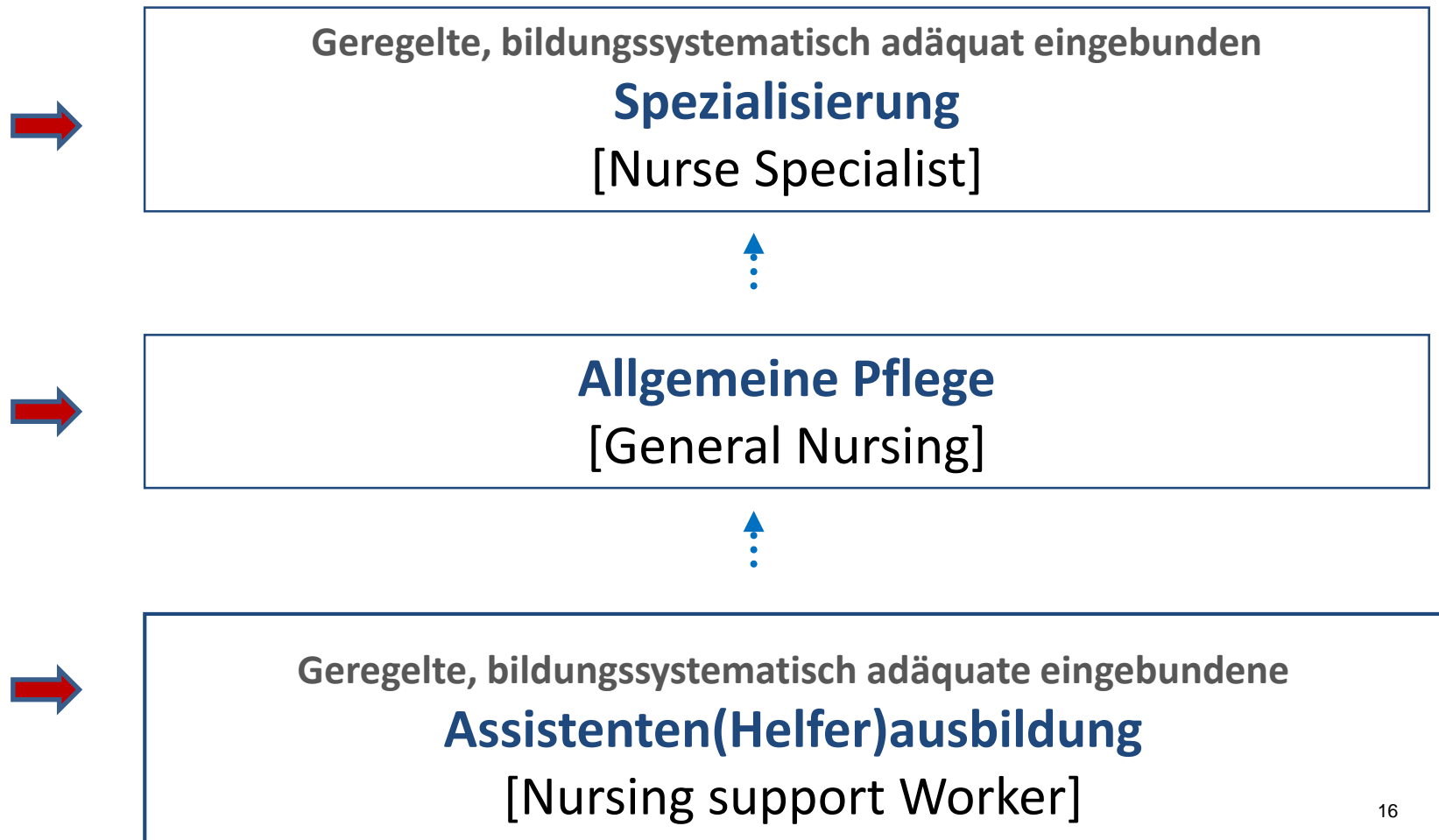


Büscher, A.; Sivertsen, B.; Withe, J. (2009). Nurses and Midwives: A force for health. Survey on the situation of nursing and midwifery in the Member States of the European Region of the World Health Organization.

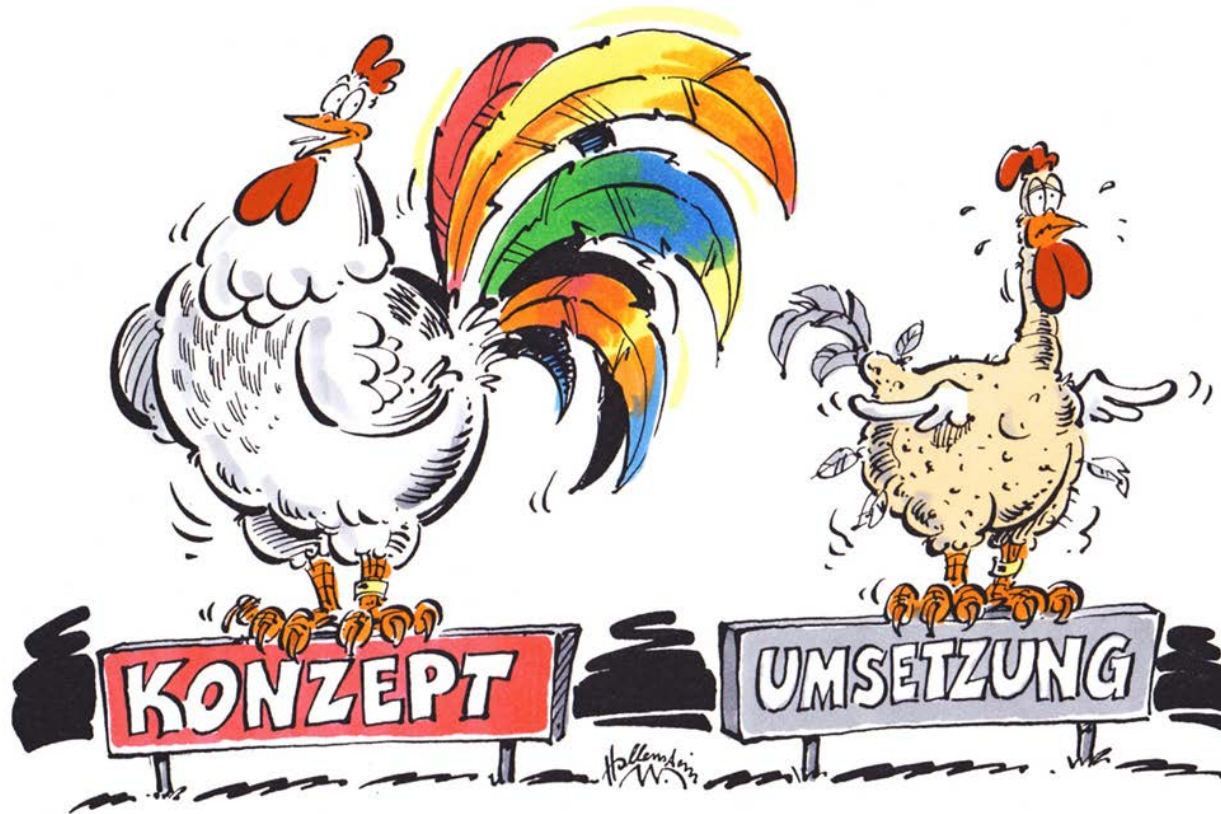
Download von:

http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0019/114157/E93980.pdf

Professionalisierung und Differenzierung der Pflege



Professionalisierung und Differenzierung der Pflege - Pflegeberufegesetz - Wunsch und Wirklichkeit -



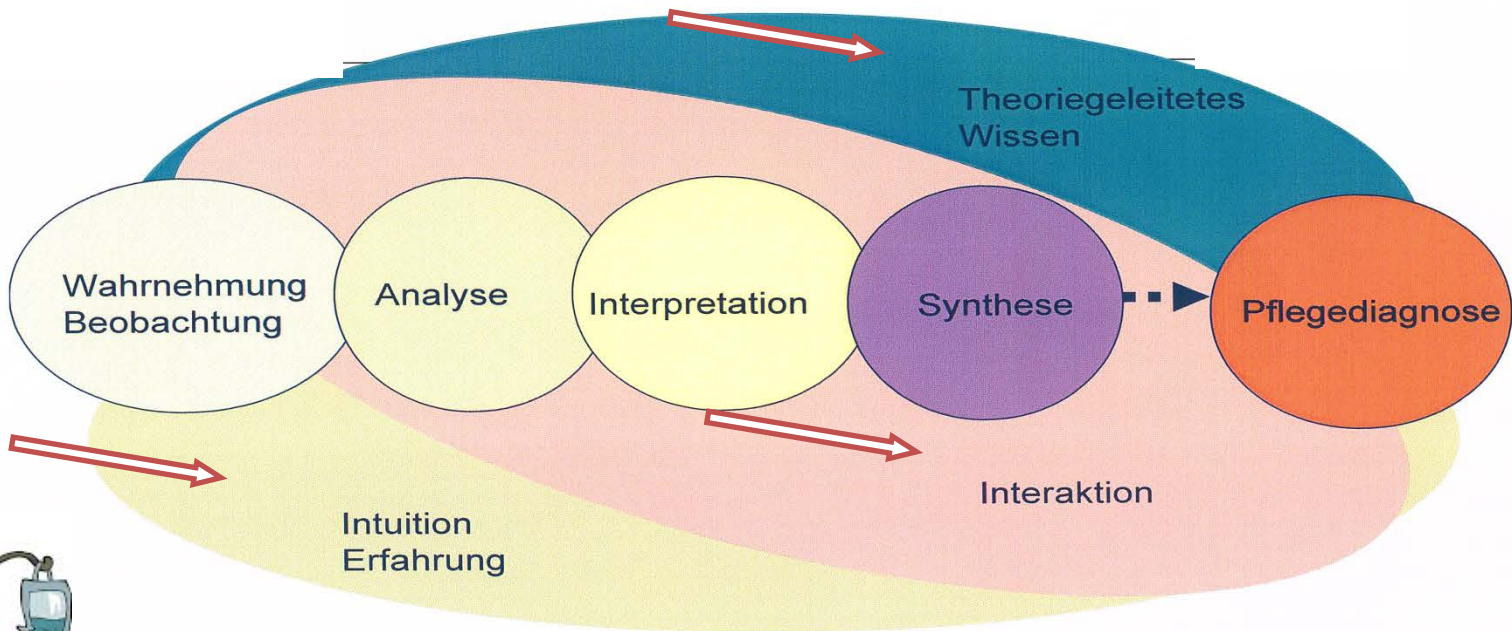
Das handlungsorientierte Professionsverständnis

(in Anlehnung an Ulrich Oevermann, Frank Weidner, Manfred Hülsken-Giesler)

- professionelles Pflegehandeln konstituiert sich aus (wissenschaftsbasiertem) Regelwissen
- in Verbindung mit einem hermeneutischen Fallverstehen
- bezogen auf die leib-seelischen Expressionen des Klienten/Patienten

Wo kann die berufliche Pflege morgen im Gesundheit- und Pflegeversorgungssystem stehen?

Der pflegerische „Body of Knowledge“ (Wissenskörper)



Unternehmenskultur gestalten



Unternehmenskultur gestalten

Die Formen organisationalen Commitments:

Ausmaß der Bindung von Mitarbeitern an eine Organisation erklärt, warum Mitarbeiter in Organisationen bleiben

- **affektives Commitment:**
 - MA wollen bleiben: emotionale Verbundenheit + Identifikation mit Zielen und Werten
 - **Effekte:** hohes Engagement, hohe Leistung
- **kalkulatives Commitment:**
 - MA müssen bleiben: Mangel an Alternativen und/oder hohe Kosten bei Wechsel
 - **Effekte:** geringes Engagement, geringe Leistung
- **normatives Commitment:**
 - MA bleiben, weil sie das Gefühl haben, sie sollten bleiben: Verbundenheit aufgrund moralisch-ethischer Gefühle
 - **Effekte:** tendenziell ein Zeit lang höhere Leistung

Quelle:

Meyer; J. P.; Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. SAGE Publications

Unternehmenskultur gestalten

Die Notwendigkeit: Schaffung einer attraktiven Arbeitsplatzkultur:

„Beim Aufbau einer attraktiven Arbeitsplatzkultur geht es in erster Linie nicht um besondere Vergünstigungen und Leistungen für die Beschäftigten.

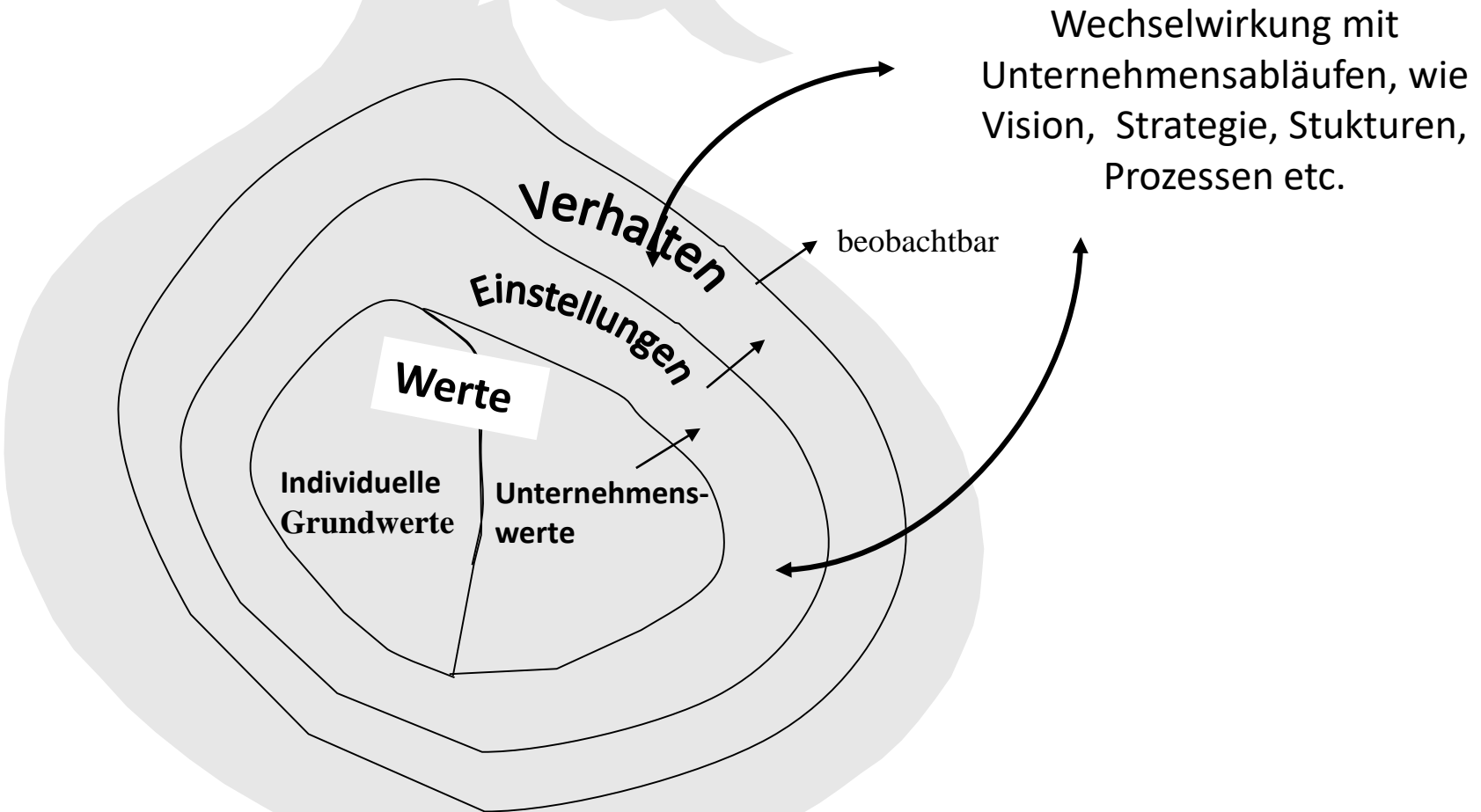
Grundlegend ist vielmehr die Entwicklung förderlicher Beziehungsqualitäten und die Formulierung und Einlösung von Werteversprechen im Unternehmen.“

Frank Hauser

Geschäftsführer von Great Place to Work® Deutschland

Unternehmenskultur gestalten

Wie Unternehmenskultur funktioniert: Die Wertezwiebel



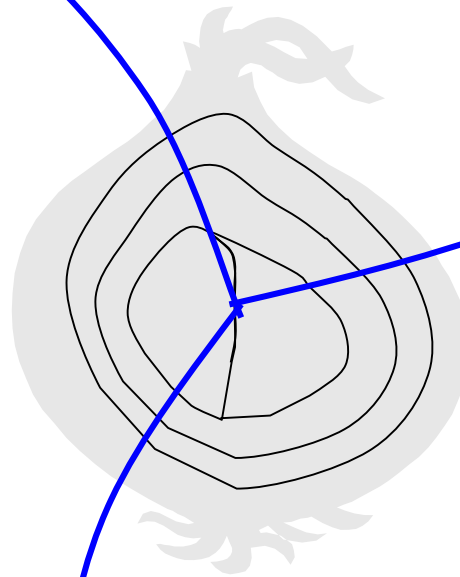
Unternehmenskultur gestalten

Treiber der Kulturveränderung im Alltag:

Professionalisierung
vorantreiben

Die Vorbildrolle leben

Präsenz im Alltag durchsetzen



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

