

# Generationenmanagement als strategische Herausforderung: Von Erwartungen, Wünschen und der Realität.



Prof. Dr. Alfred L. J. Quenzler

**KONGRESS PRAXISANLEITUNG**

**26.07.2023**



**BAYERNS STIMME  
FÜR DIE PFLEGE**



## Einige Bemerkungen zu Beginn

**„Die jetzige Generation entdeckt immer,  
was die alte schon vergessen hat.“**

**Johann Wolfgang von Goethe**

**Ist das so?**

# Die Welt in der wir leben, ist alles andere als einfach



## Studie: Fachkräftemangel

## Pflegelücke ist größer als erwartet

Rechnerisch bleiben sechs von zehn Stellen offen – Betroffen

Heime brauchen 120 000 neue Pflegekräfte – Fakten zu neuer Studie von Krankenkassen und Heimträgern

Von Annette Dönisch

**Köln** – Der Fachkräftemangel in Deutschland hat laut einer Studie 2022 trotz der relativ schwachen Wirtschaftsentwicklung ein neues Rekordniveau erreicht. Rechnerisch hätten im vergangenen Jahr mehr als 630 000 offene Stellen für Fachkräfte nicht besetzt werden können, weil bundesweit keine entsprechend qualifizierten Arbeitslosen zur Verfügung

standen, berichtete das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (Kofa) des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Dies sei die größte Fachkräftelücke seit Beginn des Beobachtung 2010. Besonders ausgeprägt waren die Engpässe der Untersuchung zufolge im Bereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung sowie im Bereich Bau, Architek-

tur, Vermessungstechnik, Wirtschaftsinformatik, wo von zehn offenen Stellen nur durchschnittlich vier bis fünf Fachkräften besetzt werden konnten. Fast vier von fünf Stellen blieben unbesetzt. Ein Engpass im Bereich der Altenpflege wurde ebenfalls festgestellt.

**Berlin** – Die Pflegebranche sucht händeringend nach Personal. Zugleich steigt die Zahl der Pflegebedürftigen weiter. Aber wie viele Arbeitskräfte benötigen Pflegeheime tatsächlich? Wissenschaftler der Universität Bremen waren von den Krankenkassen und Heimträgern beauftragt worden, ein Verfahren zu entwickeln, mit dem der Bedarf an Pflegekräften ermittelt werden kann. Ein Ergebnis der gestern in Berlin vorgestellten Studie: Die Zahl der Pflegekräfte in der Altenpflege müsste um rund 120 000 steigen – von jetzt rund 320 000 auf knapp 440 000.

Bundesgesundheitsminister Jens Spahn (CDU) sagte bei der Vorstellung der Studie: „Wir brauchen mehr Personal und einen besseren Personalmix – das heißt insbesondere auch mehr Assistenzkräfte.“ Das Modell, mit dem für jedes Pflegeheim einzeln der Bedarf ermittelt werden kann, wird nun erprobt. Spahn bezeichnete es als „wichtigen Schritt“. Die Einführung ist für Juli geplant. Fakten zur neuen Studie des Gesundheitsministers:

■ **Das Ergebnis im Detail:** Eigentlich sollte eine Pflegekraft im Durchschnitt 1,8 Bedürftige betreuen, tatsächlich sind es bisher 2,5. Um diesen Betreuungsschlüssel zu erreichen bräuchte es laut der Studie 36 Prozent mehr Pflegekräfte. Dies würde vier Milliarden Euro kosten. Dabei zeigt sich laut der



**Eine alternde Gesellschaft braucht mehr Pflege:** Eine Studie der Universität Bremen im Auftrag von Krankenkassen und Heimträgern hat ergeben, dass in Deutschland 120 000 zusätzliche Pfleger gebraucht werden. Damit würde die Zahl von aktuell 320 000 Pflegekräften auf knapp 440 000 ansteigen.

Foto: Weller, dpa

schaft

Millionen  
e Men-  
ng wie  
Anstieg  
pflichti-  
n dabei  
h durch  
nd von  
ande, so  
agentur  
les, bei  
dpa

# Düstere Prognosen

### Bis 2035 gehen sieben Millionen Arbeitskräfte verloren

**Nürnberg** – Dem ohnehin vom Fachkräftemangel geplagten deutschen Arbeitsmarkt gehen bis 2035 sieben Millionen Arbeitskräfte verloren – wenn nicht gegengesteuert wird. Das geht aus einer Untersuchung des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor, die am Montag veröffentlicht wurde.

Die Entwicklung kommt nicht überraschend. Hintergrund ist hauptsächlich, dass viele Arbeitnehmer der sogenannten Baby-Boomer-Jahrgänge in den kommenden Jahren in Rente gehen. Schon heute gibt es 1,8 Millionen

offene Stellen – der Arbeits- und Fachkräftemangel zieht sich längst quer durch alle Branchen“, sagte Steffen Kampeter, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA).

Das Problem könne aber gelöst oder zumindest gelindert werden, wenn es gelinge, die Erwerbsquoten zu erhöhen – etwa bei Älteren und bei Migranten – sowie gezielte Zuwanderung erfolgreich zu ermöglichen, heißt es in der Studie. „Bis 2035 verliert Deutschland durch den demografischen Wandel sieben Millionen Arbeitskräfte

und damit ein Siebtel des Arbeitsmarkts“, sagte IAB-Forscher Enzo Weber, einer von vier Autoren der Studie.

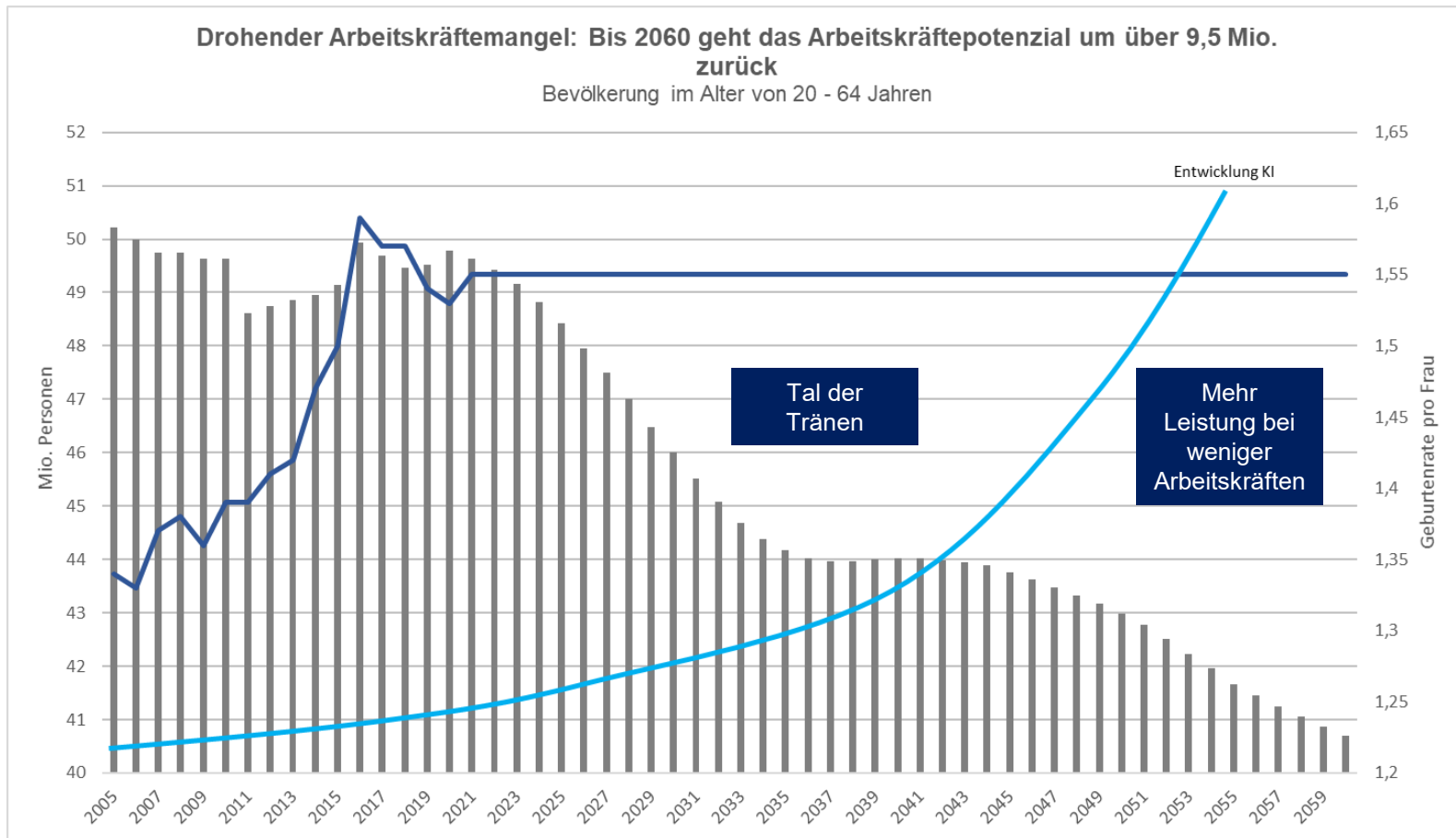
„Aber die Schrumpfung lässt sich aufhalten, wenn alle Hebel in Bewegung gesetzt werden, um Ältere im Job zu halten, berufliche Entwicklung von Frauen zu stärken, Zuwanderer anzuziehen und zu integrieren, Arbeitslosigkeit weiter abzubauen und die Geburtenrate zu erhöhen“, betonte Weber. Und er prophezeite zudem: „Das Rentenalter wird nicht bei 67 Jahren bleiben.“

*dpa*

**Seite 8**

# Zunehmender Wettbewerb um immer weniger Talente

Demographischer Wandel und Fachkräftemangel: Innerhalb einer schrumpfenden Bevölkerung nimmt zusätzlich noch der Anteil der Erwerbstätigen ab



Quelle. Eigene Darstellung in Anlehnung an Statista



# Generationen am Arbeitsplatz



# Generationswechsel

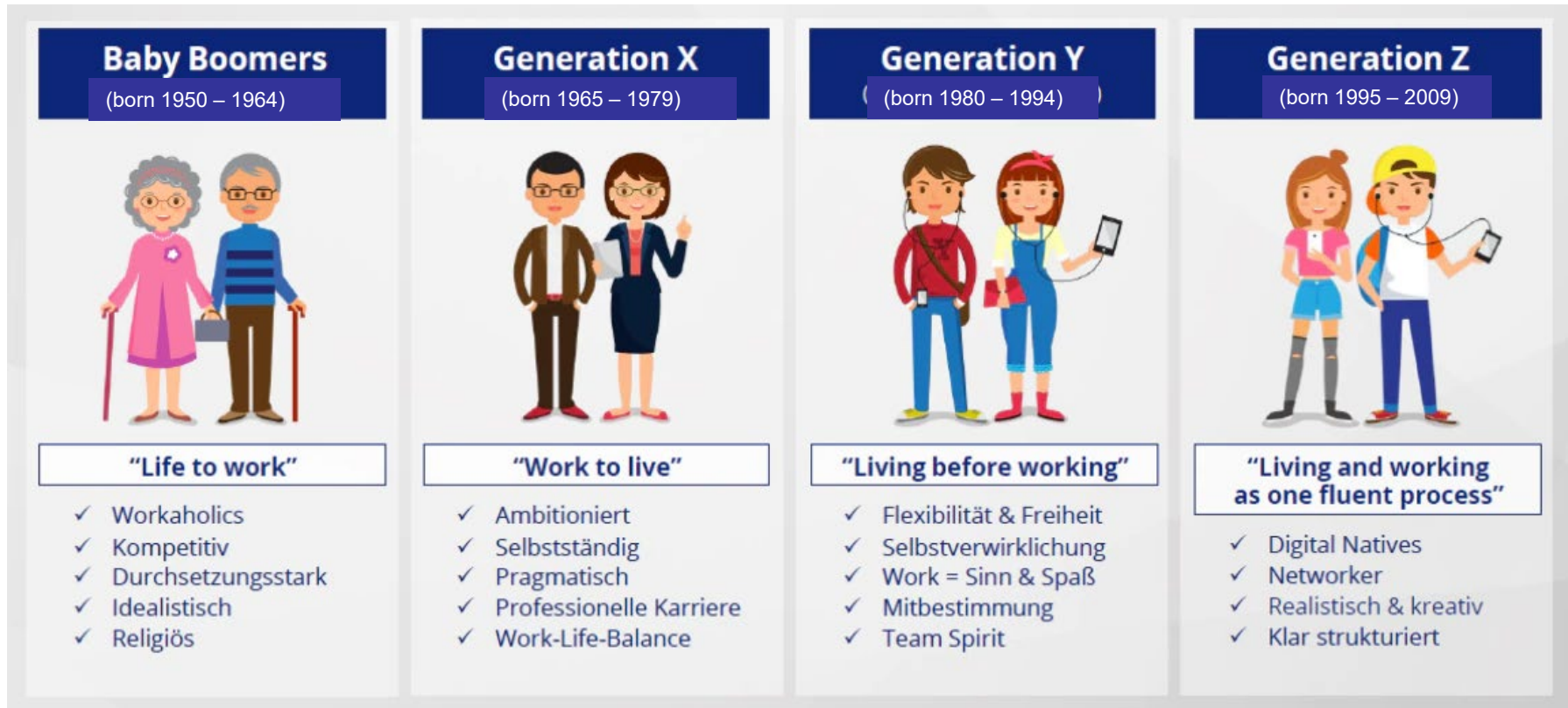
Derzeit arbeiten drei (teilweise bis zu fünf) Generationen in unseren Unternehmen:

- Veteranen,
  - Baby Boomers,
  - Generation X und
  - Generation Y
- und jetzt die Generation Z



Jede Generation hat seine eigenen Wertvorstellungen, Verständnis von Autorität, Orientierung in der Welt und Erwartungen an Unternehmen, Führungskräfte, Arbeitsbedingungen **sowie an die Kommunikation**

# Die Generationenvielfalt: Neue Einstellungen, neue Werte



Quelle: [https://www.google.com/search?q=Employer+branding&client=firefox-b-e&source=Inms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKEwinp4T\\_iMj3AhVVSvEDHQ0JChOQ\\_AUoAXoECAEQAw&biw=2048&bih=999&dpr=1.25#imgrc=gORxVbPNAkFBPM](https://www.google.com/search?q=Employer+branding&client=firefox-b-e&source=Inms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKEwinp4T_iMj3AhVVSvEDHQ0JChOQ_AUoAXoECAEQAw&biw=2048&bih=999&dpr=1.25#imgrc=gORxVbPNAkFBPM), abgerufen am 05.05.2022

# Bekomme ich Antworten?

Welcher Job ist der Richtige für mich?

Muss ich alle 2 bis 3 Jahre den Job wechseln?

Welche Unternehmenskultur spricht mich an?



Woher weiß ich, dass die KollegInnen zu mir passen??

**Sonstige Anreize?**

Wie geht es mit mir weiter?

Wie beugt man Burn out vor?

**Geld?**



Wie schaffe ich es noch 50 Jahre zu arbeiten?

???

Wie bleibe ich leistungsfähig und was tut mein Unternehmen dazu?



# Von Erwartungen und Wünschen an einen Arbeitgeber

und der Realität ☹️

# Top-Arbeitgeber der Schüler trendsence Schülerbarometer 2020

Rang 2020	Top-Arbeitgeber	% 2020	Rang 2019	% 2019	Δ Rang	Δ %
1	Polizei	15,5%	1	15,2%	●	0,3%
2	adidas	13,7%	2	12,5%	●	1,2%
3	Bundeswehr	12,0%	4	12,0%	▲	0,0%
4	BMW Group	9,2%	3	12,2%	▼	-3,0%
5	AUDI AG	9,1%	6	9,8%	▲	-0,7%
6	MICROSOFT	8,2%	7	8,7%	▲	-0,5%
7	Porsche AG	8,0%	5	9,9%	▼	-1,9%
8	Daimler/ Mercedes-Benz	7,5%	8	7,7%	●	-0,2%
8	ProSiebenSat.1	7,5%	9	7,1%	▲	0,4%
10	Lufthansa Group	6,7%	10	6,9%	●	-0,2%
11	Zoll	5,5%	11	5,3%	●	0,2%
12	Deutsches Rotes Kreuz	5,3%	18	3,4%	▲	1,9%
13	Sony	4,9%	12	5,1%	▼	-0,2%
14	ZDF	3,9%	19	3,3%	▲	0,6%
15	Airberlin	3,8%	14	4,0%	▼	-0,2%
16	AOK	3,5%	13	4,2%	▼	-0,7%
17	Auswärtiges Amt	3,2%	22	3,1%	▲	0,1%
17	IKEA	3,2%	22	3,1%	▲	0,1%
19	Airbus Group	2,8%	28	2,5%	▲	0,3%
19	dm-drogerie markt	2,8%	26	2,9%	▲	-0,1%

**Frage Bewerbungsabsicht: Welche der Arbeitgeber hältst Du als potenzielle Arbeitgeber für besonders attraktiv, d. h. bei welchen dieser Arbeitgeber würdest Du Dich am ehesten bewerben?**

Es geht nicht nur darum Lehrstellen zu besetzen,  
sondern auch darum, die Menschen zu halten

# Jeder vierte Lehrling gibt auf

Berufsbildungsbericht: 146 376 Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst

**Berlin (dpa) Jeder vierte Auszubildende in Deutschland bricht seine Lehre vorzeitig ab. Laut einem Entwurf des neuen Berufsbildungsberichts betrug die Abbrecherquote im Jahr 2020 25,8 Prozent. Das ist der höchste Wert seit Anfang der 90er-Jahre. 146 376 Ausbildungsverträge wurden vorzeitig gelöst.**

Eine Lehre als Fachkraft für Schutz und Sicherheit bricht sogar jeder zweite Auszubildende (50,7 Prozent) ab. Fast genau so viele sind es bei Restaurantfachleuten (50,6). Bei Köchen sind es 48,6 Prozent, bei Fachkräften im Gastgewerbe 43,4 Prozent, bei Hotelfachleuten 40,8 Prozent. Quoten von über 45 Prozent gibt es bei angehenden Fachkräften für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice (49,8 Prozent), Ge-

bäudereinigern (49,7), Friseuren (49,6), Gerüstbauern (47,9) und Berufskraftfahrern (46,2 Prozent).

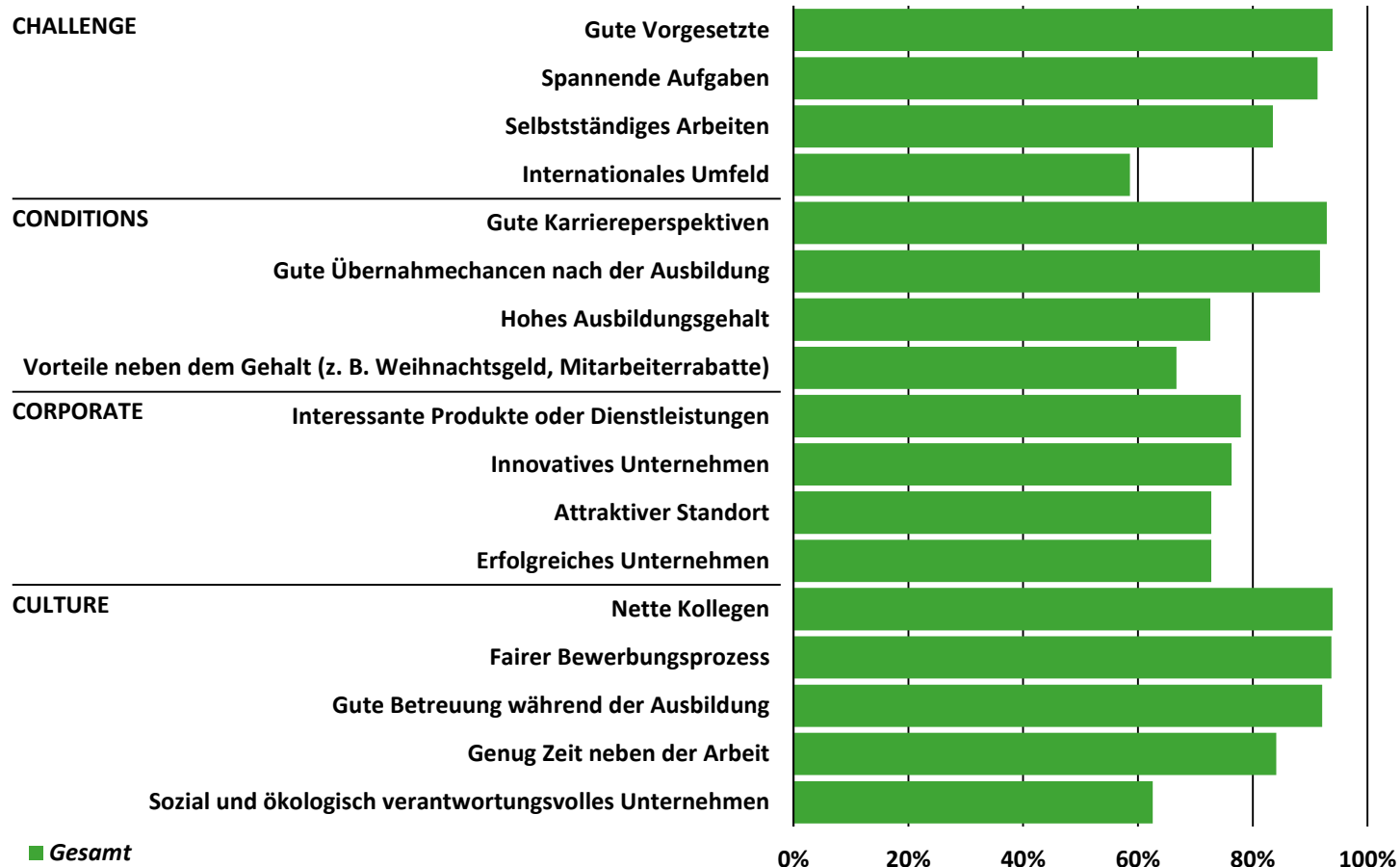
Schon der jüngste Ausbildungsreport des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) hatte gezeigt: Tausende Azubis klagen über Probleme wie viele Überstunden, ausbildungsfremde Tätigkeiten oder schlechte Berufsschulqualität. Der neue Entwurf für den Regierungsbericht zur Berufsbildung nennt unter Berufung auf Studien als Gründe für einen Abbruch Konflikte mit Ausbildern, mangelnde Ausbildungsqualität, ungünstige Arbeitsbedingungen oder falsche Berufsvorstellungen. Betriebe führten mangelnde Leistungen und Motivation der Azubis an. Aber auch die größere Chance der Betroffenen, einen anderen Ausbildungsplatz zu finden, könne ei-

nen Abbruch begünstigen. Eines ist nämlich auch klar: Das Angebot an Lehrstellen ist unter dem Strich groß. Die Zahl der Ausbildungsplätze stieg vergangenes Jahr um 8500 auf 572 200 Stellen. Bis Ende September wurden 523 300 Verträge neu abgeschlossen, 3000 mehr als im Vorjahr. Doch passen Angebot und Nachfrage nicht immer zusammen.

„Über die Hälfte der Vertragslösungen sind keine endgültigen Ausbildungsabbrüche, sondern gehen mit einem Wechsel des Ausbildungsbetriebes oder des Ausbildungsberufs einher“, betonte Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer. DGB-Vize Elke Hannack kritisierte: „Viele steigen vorher aus, da sie mit der kargen Vergütung nicht über die Runden kommen.“ **Seite 2 und 8**

# SchülerInnen: Erwartungen an Arbeitgeber – trendence Schülerbarometer 2020

n = 20.000 Schüler an 700 Schulen der Klassen 8 -13 der allgemeinbildenden Schulen



Frage: Stell Dir vor, Du suchst einen Ausbildungsplatz. Worauf würdest Du bei der Auswahl des Arbeitgebers besonders achten?

Bitte gib an, wie WICHTIG Dir folgende Eigenschaften in Bezug auf Deinen zukünftigen Job sind.

Bitte gib an, wie WICHTIG Dir folgende Eigenschaften in Bezug auf Deinen zukünftigen Ausbildungsbetrieb sind.

# Die Zielgruppe Schüler: Erwartungen an die Ausbildung

## Was Unternehmen für Auszubildende interessant macht

*Der Köder muss dem Fisch schmecken, nicht dem Angler. Aber was schmeckt denn so einem Fisch von heute? Was erwarten junge Leute von ihrer Ausbildung, und womit kann man sie für sich gewinnen?*

### Was Auszubildende wollen

Respektvoller Umgang im Betrieb ist Auszubildenden laut einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) am wichtigsten. Sie wollen "echte Arbeit" leisten, in größere Aufgaben miteinbezogen werden und auch mal etwas falsch machen dürfen. Überstunden machen zu müssen stört sie weniger.

### Wie Schüler sich informieren

Die Berufswahl, das zeigt eine Studie der Bertelsmann Stiftung, ist einer der wenigen Bereiche, in denen Jugendliche noch Vater und Mutter um Rat fragen. Es lohnt sich also, auch die Eltern anzusprechen. Lehrer und Arbeitsagentur spielen eine viel geringere Rolle.

### Welcher Einsatz sich lohnt

Was machen Unternehmen, die ihre Ausbildungsplätze besetzen können, besser als andere? Sie bieten jede Menge Praktika an, zeigt eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung. Außerdem engagieren sie sich weit häufiger bei Infoveranstaltungen in Schulen.

### Geld ist wichtig

67 Prozent der Auszubildenden sind mit ihrem Verdienst unzufrieden. Das gilt vor allem für Azubis in Betrieben mit weniger als neun Mitarbeitern, hier macht der Nachwuchs laut BIBB auch am häufigsten Überstunden. Für viele reicht das Geld für die Lebensführung nicht aus, was sie besonders ärgert, wenn sie für die Ausbildung umgezogen sind oder besonders viel produktiv arbeiten. 17 Prozent beklagen, dass sie ihren Verdienst nicht rechtzeitig ausgezahlt bekommen, durchschnittlich sind das im zweiten Ausbildungsjahr 466 Euro.

Bei der Suche nach Auszubildenden geht es darum, ob Azubi und Unternehmen zueinanderpassen, ob man gemeinsame Ziele und Erwartungen hat. "Ist ja genau wie in der Liebe!", dachte sich offenbar die IHK Hamburg und organisierte ein Wirtschafts-Speeddating. Vertreter von 16 Unternehmen und 55 Schüler, die sich für ein duales Studium interessieren, bekommen je zehn Minuten Zeit, sich zu beschnuppern. Im Anschluss gab fast jeder zweite Arbeitgeber an, dass er mindestens einen Schüler zum Vorstellungsgespräch einladen wolle, sagt Alexander Neunzig vom Veranstalter Hamburg School of Business Administration, einer Tochter der Handelskammer. "Es gibt keine schnellere Möglichkeit für Unternehmen, potenzielle Bewerber kennenzulernen", sagt Neunzig. Nächstes Jahr soll in Hamburg wieder ein Speeddating stattfinden.

[http://www.impulse.de/unternehmen/:Ausbildung--Azubi\(m\)angel/1015967.html?p=2](http://www.impulse.de/unternehmen/:Ausbildung--Azubi(m)angel/1015967.html?p=2), abgerufen am 29.03.2016



# Die Zielgruppe Schüler: Beispiele für Kampagnen

**MACH DEINEN WEG.**

**DU HAST DIE ZUKUNFT! WIR HABEN DEN PLAN.**

AUSBILDUNG    GASTRONOMISCH    KAUFMÄNNISCH    AKADEMISCH

**AUSBILDUNG EINFACH ERKLÄRT!**  
FACHMANN/FACHFRAU FÜR SYSTEMGASTRONOMIE

**AZUBI-TV**  
PASSENIE UND ANDEJ // FACHMANN/-FRAU FÜR SYSTEMGASTRONOMIE

**FAO**  
JETZT FRAGEN >>

DEIN PLAN: VOM AZUBI INS RESTAURANT MANAGEMENT.

Navigation: < AKTUELLES, < CHEF VOR ORT, < BEWERBUNGSTIPPS

**MACH DEINEN WEG.**

**DU HAST DIE ZUKUNFT! WIR HABEN DEN PLAN.**

AUSBILDUNG    GASTRONOMISCH    KAUFMÄNNISCH    AKADEMISCH

**FÜR ELTERN!**  
IST EINE AUSBILDUNG BEI McDONALD'S DAS RICHTIGE FÜR IHR KIND?

**UNSERE AUSBILDUNG**  
DEINE FRAGEN

**FAO**  
JETZT FRAGEN >>

**AUSBILDUNG EINFACH ERKLÄRT!**  
FACHKRAFT IM GASTGEWERBE (m/w)

**ZUM VIDEO >>**

**AUSBILDUNG EINFACH ERKLÄRT!**  
FACHMANN/FACHFRAU FÜR SYSTEMGASTRONOMIE

Navigation: < AKTUELLES, < CHEF VOR ORT, < BEWERBUNGSTIPPS, < KARRIEREPLANER, < DEINE FRAGEN, < STELLENANGEBOTE, < PRAKTIKUM/NEBENJOB, < FÜR ELTERN

# Die Zielgruppe Schüler: Beispiele für Kampagnen



**AOK**  
Die Gesundheitskasse.

„Großes Team, große Aufgaben.  
Ich gehör dazu: als **Azubi** der AOK.“

Hannes, 19, AOK – Die Gesundheitskasse

Hannes will sich sportliche Ziele gesetzt. Nicht nur auf dem Fußballplatz, sondern auch in Hinblick auf seine berufliche Zukunft. Deshalb hat er sich für eine Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten bei der AOK entschieden. Als herausragende Größe im Gesundheitsmarkt besitzen wir ihm bereits auf einem spannenden Berufsweg mit viel Verantwortung und herausfordernden Entwicklungsperspektiven. Finden auch Sie Ihren Platz im nächsten leistungsorientierten Team.

**Mehr Wissen. Mehr Chancen. Mehr Zukunft. AOK.** [www.aok.de/ausbildung](http://www.aok.de/ausbildung)



**AOK**  
Die Gesundheitskasse.

„Leistung begeistert mich. Gesundheit motiviert mich. Als **Azubi** bei der AOK.“

Esther, 18, AOK – Die Gesundheitskasse

Esther ist stolz, weil sie begeisterte Sportlerin ist, wie wichtig Gesundheit ist – und wie wichtig es ist, fit zu bleiben. Als Azubi zur Sozialversicherungsfachangestellten bei der AOK kann sie auch viele weitere Talente entwickeln und erwecken. Menschen helfen, organisieren, wirtschaftlich denken. Gehen auch die vielen Aufgaben. Und entdecken die hier existierenden Chancen und Entwicklungsperspektiven bei uns.

**Mehr Wissen. Mehr Chancen. Mehr Zukunft. AOK.** [www.aok.de/ausbildung](http://www.aok.de/ausbildung)



**AOK**  
Die Gesundheitskasse.

„Talent beweisen und andere begeistern.  
Das kann ich: als **Azubi** bei der AOK.“

Johannes, 19, AOK – Die Gesundheitskasse

Johannes singt gerne, was er danach. Als Leadsänger einer Band aber auch als Azubi bei der AOK. Denn hier kann er jeden Tag seine Stärken entfalten und weiterentwickeln. Als großer, bedeutendes Unternehmen im Gesundheitsmarkt bieten wir zahlreiche Ausbildungsmöglichkeiten – viel Abwechslung, viel Spaß und keine Abwechslung. Auch die hier vielen anspruchsvollen Aufgaben, die Kontakt zu vielen Menschen sowie Verantwortung und Förderung. Bühne frei für Ihre Bewegung.

**Mehr Wissen. Mehr Chancen. Mehr Zukunft. AOK.** [www.aok.de/ausbildung](http://www.aok.de/ausbildung)

# Kreativität ist gefragt: Die passenden MitarbeiterInnen identifizieren, gewinnen und binden...



# Praxisbeispiel Klinikum Dortmund



Bundestagsabgeordneter  
Jens Peick absolviert  
Nachtschicht im Klinikum ...

In Deutschland arbeiten fünf Millionen  
Menschen dann, wenn alle anderen  
schlafen. Ohne die Arbeit in...

Ausbildung / Pflege

Willkommen
<b>Pflege</b>
Medizinische Technolog:innen
Medizinische Assistenz
Kaufmännischer Bereich
Technischer Bereich
Operationstechnische Assistenz
Anästhesietechnische Assistenz
Ausbildung
PDF: Förderverein
Kontakt

## Pflege

Wenn Sie Interesse haben eine Ausbildung am Klinikum Dortmund zu absolvieren, bewerben Sie sich bitte über unser Onlineportal. Sie werden zeitnah über ihren Bewerbungsstatus informiert und insofern Sie die richtigen Voraussetzungen für eine Ausbildung zur/m Pflegefachfrau/-mann (w/i/m) oder zur/m Pflegefachfrau/-mann (w/i/m) mit Vertiefungseinsatz Pädiatrie mitbringen, zu einer unserer Bewerbungsrunden eingeladen.

Es gibt an unserer Einrichtung keine Bewerbungsfristen, in regelmäßigen Abständen finden Auswahlrunden mit ca. 15 Personen statt. Sie haben dann Gelegenheit sich in der Gruppe vorzustellen, die Jugendauszubildendenvertretung und einzelne Lehrer/innen der Schule kennenzulernen. Offene Fragen können hier ebenfalls direkt besprochen werden.



**ZWEITMEINUNG DO**  
Der unabhängige Blick auf Ihren Befund

**Bereichsleitung  
(Pflegeschule  
Generalistik)**



Mark Brinkmann

Kontakt




Jetzt ma ehrlich: Pflege-Azubis über Urin, Gehalt & Angehörige

Mit der Video-Reihe "Jetzt ma ehrlich" stellt sich das Klinikum Dortmund in loser Folge den typischen Fragen und Vorurteilen, mit denen die Berufsgruppen im Haus tagtäglich umzugehen haben. Von Pflege und Ärzteschaft über Blutspende bis hin zu Verwaltung und Ausbildung: Hier stellen wir uns ganz schonungslos - und immer mit einem Augenzwinkern :-)


[Video anschauen](#)

Kontakt  
Tel: +49 (0)231 953-20267  
Fax: +49 (0)231 953-21049  
[Email senden](#)

[Video anzeigen](#)

Kooperationspartner  


**SAT.1-  
Frühstücksfernsehen**  
25.09.2019 - TikTok Wahn im Krankenhaus



**Auszubildende für den Beruf Pflegefachfrau/-mann (w/i/m)**

**Wir bieten**

- eine dreijährige Ausbildung mit einem Staatsexamen zur/m Pflegefachfrau/-mann (w/i/m)
- die Möglichkeit eines dualen Studiums an einer Kooperationshochschule
- tarifvertraglich geregelte Vergütung und Urlaub
- zusätzliche Betriebsrente des öffentlichen Dienstes (VKA)
- gute Übernahmechancen nach der Ausbildung

[Jetzt bewerben](#)


**Auszubildende für den Beruf Pflegefachfrau/-mann (w/i/m) mit Vertiefungseinsatz Pädiatrie**

**Wir bieten**

- eine dreijährige Ausbildung mit einem Staatsexamen zur/m Pflegefachfrau/-mann (w/i/m) mit Vertiefungseinsatz Pädiatrie
- die Möglichkeit eines dualen Studiums an einer Kooperationshochschule
- tarifvertraglich geregelte Vergütung und Urlaub
- zusätzliche Betriebsrente des öffentlichen Dienstes (VKA)
- gute Übernahmechancen nach der Ausbildung

[Jetzt bewerben](#)

**GameChanger gesucht**



[Video anschauen](#)

# Praxisbeispiel Klinikum Dortmund



TikTok Wahn im Krankenhaus! | SAT.1-Frühstücksfernsehen



Frühstücksfernsehen ✓  
372.000 Abonnenten

Abonnieren

👍 482



➦ Teilen

≡+ Speichern



18.611 Aufrufe vor 3 Jahren #SAT1 #Frühstücksfernsehen

Tanzeinlagen und Musicalszenen, das klingt nicht nach einem Krankenhaus, ist es aber! Das Klinikum Dortmund begeistert mit TikTok-Videos im Internet. Dazu lassen sie sich immer wieder was Neues einfallen.

[Mehr ansehen](#)

Quelle: [https://www.youtube.com/watch?v=VfO7Ks-\\_DBw](https://www.youtube.com/watch?v=VfO7Ks-_DBw) , abgerufen am 24.06.2023

# Praxisbeispiel Klinikum Dortmund



**klinikumdo**  
KlinikumDo  
Folgen

87 Folge Ich 87.1K Follower 1.4M Likes  
#health #krankenhaus #dortmund #medizin

itsinTV

Schockraum

Und das mit Erfolg: Mit über 87.000 Followern und 1,4 Millionen Likes kommen die Videos gut an,

Quelle: [tiktok.com/@klinikumdo](https://www.tiktok.com/@klinikumdo)

Quelle: <https://www.youtube.com/watch?v=kC4xLNgA-lo>, abgerufen am 24.06.2023



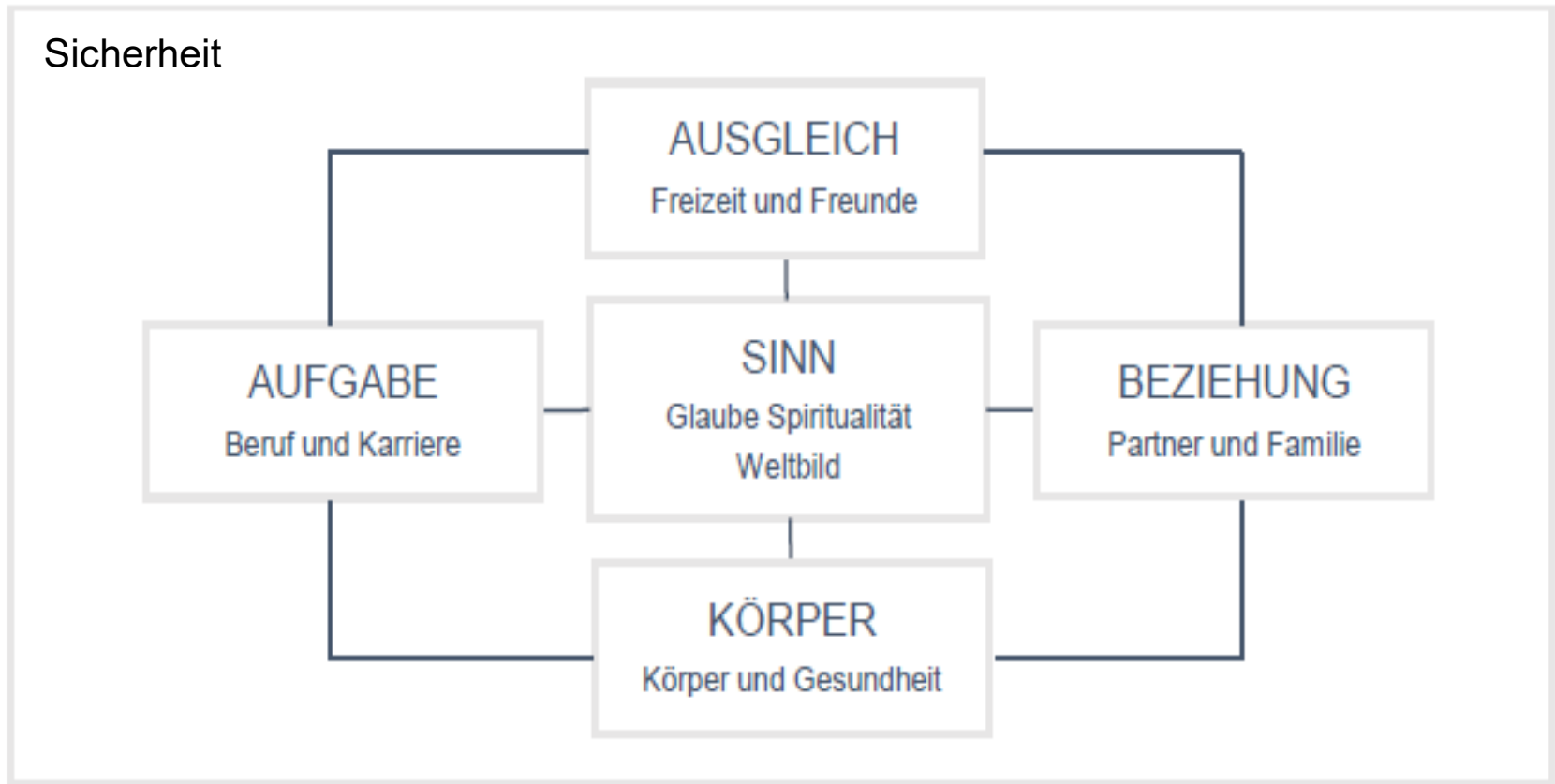
5 Kurse  
des Workshops und des Fragebogens

29.07.2019 | 16

# Generationen und die Suche nach Sinn



# Was gibt meinem (Berufs-)Leben Sinn?



# Einstellungen von Jugendlichen – Der Versuch einer Kategorisierung

## Die Durchstarter (37%):

- Balance zwischen Nutzen und Erfüllung im Berufsleben
- Arbeit hat sich an das Leben anzupassen
- Hohe Ausprägung von Planbarkeit und Karriereorientierung

## Die Bodenständigen (27%):

- Im Vordergrund steht der Nutzen
- Karriere ist wichtig und sie sollte planbar sein
- Beruf soll sich bis zu einem gewissen Grad an das Leben anpassen.
- Der Wunsch nach Erfüllung ist weniger wichtig

## Die Idealisten (18%):

- Im Vordergrund steht die Erfüllung
- Der Beruf soll Sinn stiften
- Bedeutsam ist die soziale Komponente, für andere oder zusammen mit anderen.
- Nutzen, Planbarkeit und Karriereorientierung sind untergeordnet.

## Die Distanzierten (18%):

- Moderate Erwartungen an Nutzen und Erfüllung
- Planbarkeit und Anpassung des Berufs an das Leben stehen nicht im Vordergrund
- Die Karriereorientierung ist gering ausgeprägt.

Quelle: <https://www.shell.de/ueber-uns/shell-jugendstudie.html>, abgerufen am 24.11.2022





# Und was heißt das für die Führung?

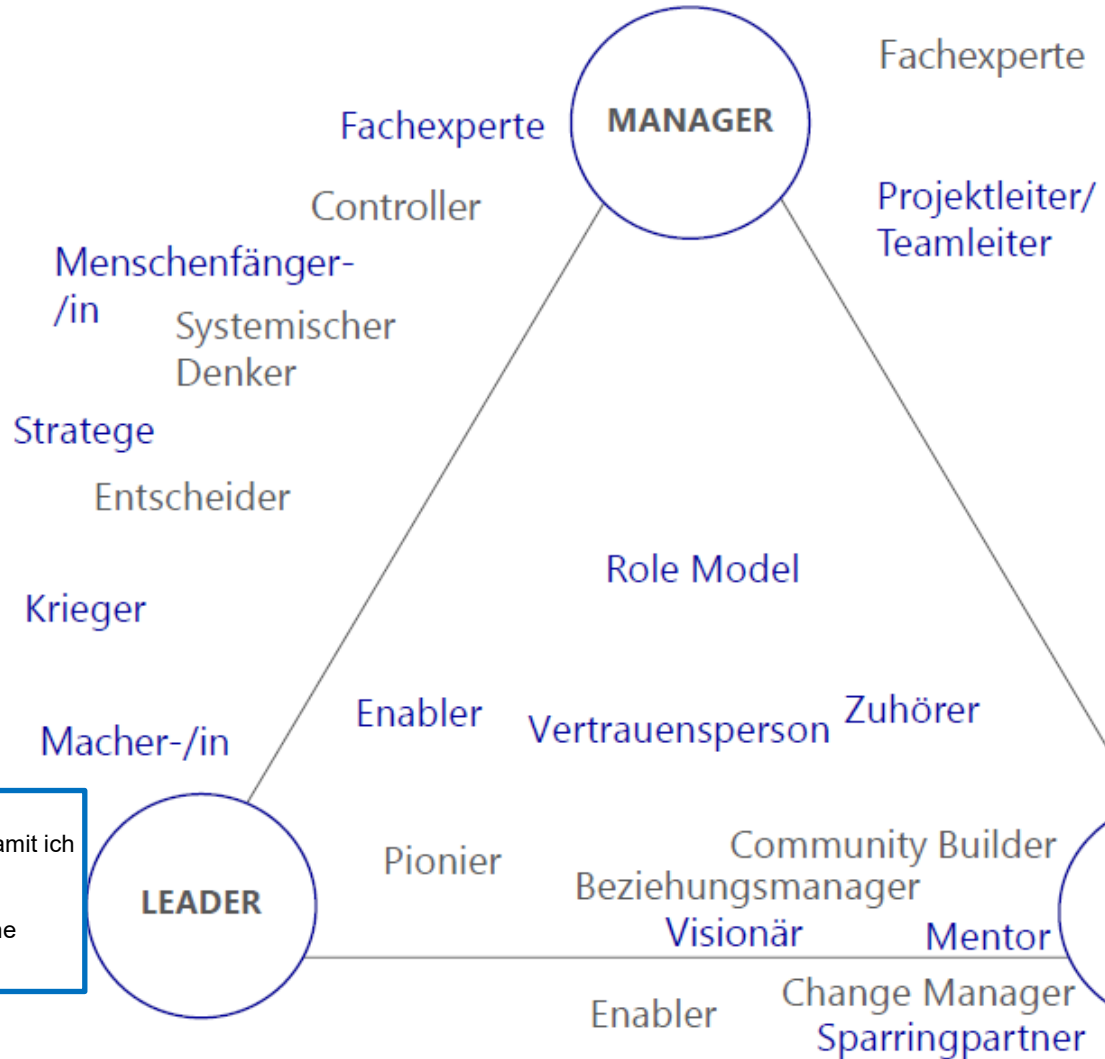
# Warum jetzt der Joghurt?



Joghurt hat mehr Kultur als so manches Unternehmen

# Leadership Next Level: Head Coach

„Wie schaffen wir es mit den Ressourcen und Budgets uns wettbewerbsfähig zu halten? Stimmen die Zahlen?“



„Kommunikation ist der Schlüssel. Sich interessieren für die Sorgen und Ängste. Menschen ernst nehmen.“

„Wie sollte man mit mir als Führungskraft umgehen, damit ich mit Freude arbeite und leistungsbereit bin? Und was heißt das für meine Mitarbeitenden?“

Rollen (Projektteam)  
Rollen (Workshop)

Quelle: Vgl. Moskaliuk 2019, Beratung für gelingende Leadership 4.0 (eigene Darstellung in Anlehnung an Rollenmodell)  
Eigene Auswahl/Priorisierung der Rollen in Zusammenhang mit den Workshopergebnissen

# Kontakt

## Prof. Dr. Alfred L. J. Quenzler

Technische Hochschule Ingolstadt

Internationales Personal- und Organisationsmanagement

Leitung des Instituts für Akademische Weiterbildung

Systemischer Coach

Generationenmanagement und Leadership

Esplanade 10

85049 Ingolstadt

[www.thi.de](http://www.thi.de)

Tel.: 0160 / 904 17 064

Ehrenbeirat des Bundesverband Employer Branding,  
Personalmarketing und Recruiting

[www.queb.org](http://www.queb.org)

eMail:

[alfred.quenzler@thi.de](mailto:alfred.quenzler@thi.de)

