



Cornelia Kricheldorf, Barbara Hinding (Hrsg.)

Die Berufsbiografie als Ressource und Gestaltungselement im demografischen Wandel

Biografisches Teamcoaching und
Lebensphasenspezifisches Arbeiten



Cornelia Kricheldorff, Barbara Hinding (Hrsg.)

**Die Berufsbiografie als
Ressource und Gestaltungselement
im demografischen Wandel:
Biografisches Teamcoaching und
Lebensphasenspezifisches Arbeiten**



PABST SCIENCE PUBLISHERS · Lengerich

Kontaktadresse:

*Prof. Dr. Cornelia Kricheldorf
Soziale Gerontologie und Soziale Arbeit
im Gesundheitswesen
Prorektorin für Forschung und
Institutsleitung IAF
Katholische Hochschule Freiburg
Institut für Angewandte Forschung,
Entwicklung und Weiterbildung (IAF)
Karlstraße 63
79104 Freiburg*

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <<http://dnb.ddb.de>> abrufbar.

Geschützte Warennamen (Warenzeichen) werden nicht besonders kenntlich gemacht. Aus dem Fehlen eines solchen Hinweises kann also nicht geschlossen werden, dass es sich um einen freien Warennamen handelt.

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Titelbild: Christoph Koch

© 2015 Pabst Science Publishers, 49525 Lengerich, Germany
Formatierung: Armin Vahrenhorst

Druck: KM-Druck, 64823 Groß-Umstadt

Print: ISBN 978-3-95853-057-7

eBook: ISBN 978-3-95853-058-4 (www.ciando.com)

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	6
1. Einleitung	
<i>Anja Höcke</i>	7
2. Das Seminarangebot „Biografisches Teamcoaching“	
<i>Cornelia Kricheldorff, Anna Mielich, Petra Endres</i>	9
3. Der Workshop „Lebensphasenspezifisches Arbeiten im beruflichen Kontext“	
<i>Barbara Hinding, Maren Albrecht, Ynaiê Bhering Soares</i>	51

Dank

Unser Dank gilt allen, die zur Entwicklung der beiden in diesem Band vorgestellten Maßnahmen beigetragen haben, durch Finanzierung, durch organisatorische Unterstützung, durch fachliche Begleitung, durch Diskussionsbeiträge und durch praktische Anregungen. Unser besonderer Dank richtet sich an die Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Sozialen Dienste und Einrichtungen der Sozialen Arbeit, die uns Datenerhebungen ermöglicht und an der Entwicklung der Maßnahmen mitgewirkt haben und weiterhin an alle, die sich vor Ort Zeit für Interviews und das Ausfüllen von Fragebögen genommen und an den ersten Maßnahmen und an deren Evaluation beteiligt waren.

Barbara Hinding und Cornelia Kricheldorf

1 Einleitung

Anja Höcke

Das vom BMBF geförderte Projekt InnoGESO (Innovations- und Demografiemanagement in Gesundheits- und Sozialberufen) hat es sich zum Ziel gesetzt, die Chancen, die mit dem demografischen Wandel verbunden sind, aufzuzeigen und zu fördern. D.h. eine alternde Gesellschaft und damit auch eine steigende Zahl an älteren Mitarbeiter(innen) in den Unternehmen nicht im Sinne der „Defizithypothese des Alterns“ mit ihren Nachteilen zu betrachten, sondern sie als wertvolle Ressource zu begreifen, auf deren Berufs- und Lebenserfahrung zurückgegriffen werden kann und muss.

Neben der allgemein fortschreitenden Ökonomisierung, verbunden mit steigendem Zeitdruck und Einsparung von Ressourcen, zeigt sich in den Bereichen der Pflege und der Sozialen Arbeit besonders deutlich, bereits heute ein dem demografischen Wandel geschuldeter Mangel an qualifiziertem Fachpersonal. Dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren noch verstärken. Dazu kommt, dass nicht nur die Mitarbeiter(innen) im Bereich der Pflege und Sozialen Arbeit im Durchschnitt immer älter werden, sondern auch deren zu betreuende Patient(innen) und Klient(innen). Dadurch kommt es häufiger zu schwerwiegenderen psychosozialen Problemen bzw. zu erhöhter Multimorbidität bei den zu Betreuenden, dies wiederum beansprucht die Mitarbeiter(innen) in höherem Maße psychisch und physisch als zuvor.

Umso wichtiger ist es, dass Unternehmen und Organisationen, speziell in den Bereichen der Pflege und der sozialen Arbeit, Maßnahmen ergreifen, um die Gesundheit, die Motivation und damit auch die Innovationsfähigkeit und –bereitschaft ihrer Mitarbeiter(innen) über die gesamte Berufsspanne zu erhalten. In Untersuchungen bei den teilnehmenden Praxispartnern im Rahmen des Projektes InnoGESO zeigte sich deutlich, dass nicht nur ältere Mitarbeiter(innen) stark belastet sind, sondern auch schon jün-

gere Mitarbeiter(innen) durch die oben beschriebenen beruflichen Herausforderungen in Verbindung mit individuellen Herausforderungen im Privatleben, wie beispielsweise Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen, einer Dauerbelastung ausgesetzt sind, die häufig dazu führt, dass die Betroffenen schon vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter nicht mehr in der Lage sind, ihren Beruf in Vollzeit auszuüben. Um dem entgegenzuwirken und die fachpersonellen Ressourcen auch langfristig zu stärken, wird es für Unternehmen und Organisationen der Pflege und der Sozialen Arbeit immer wichtiger werden, schon frühzeitig die besonderen Herausforderungen und Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter(innen) in den verschiedenen Lebensphasen stärker zu berücksichtigen sowie die Zusammenarbeit in altersgemischten Teams zu fördern. Nur so wird es möglich sein, die für Unternehmen und Organisationen in unserer sich immer schneller verändernden Welt so wichtige Innovationsfähigkeit und –bereitschaft der Mitarbeiter(innen) aller Altersstufen zu erhalten und zu stärken.

Im Rahmen des Projektes InnoGESO wurden in 3 Teilprojekten mit Schwerpunkten in den Bereichen Psychologie (Universität Heidelberg), Pflegewissenschaft (Universität Witten/Herdecke) und Sozialarbeitswissenschaft (Katholische Hochschule Freiburg) zum Einen die Einflussfaktoren auf Innovationsfähigkeit und –bereitschaft mit Hilfe qualitativer und quantitativer Untersuchungen bestimmt, deren Ergebnisse Eingang in ein Modell der Kompetenzen und Bedingungen für Innovationsfähigkeit fanden. Zum Anderen wurden darauf aufbauend Instrumente entwickelt die in den Unternehmen eingesetzt werden können, um gezielt die Innovationsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeiter(innen) zu fördern. Im vorliegenden Praxisleitfaden werden mit dem “Biografischen Teamcoaching” und dem “Lebensphasenspezifischen Arbeiten” zwei dieser Instrumente vorgestellt, die sich besonders mit den individuellen bzw. auf speziellen Lebensphasen beruhenden Herausforderungen und Bedürfnissen befassen.