



Willkommen bei der Spitäler fmi AG

Erhalt der Pflegefachpersonen im Arbeitsprozess ab 55plus

Spiez, 28. August 2019

Therese Pfister, stv. Leiterin Pflege, Spitäler FMI AG, Standort Frutigen

■ Wer wir sind: Unternehmen FMI AG:

- 2 Akutspitälern (Interlaken / Frutigen)
- 2 Langzeiteinrichtungen (Seniorenpark Weissenau / Pflegeheim Frutigland)
- 1 Gesundheitszentrum (Meiringen)



Spitäler Frutigen Meiringen Interlaken AG, www.spitalfmi.ch

■ Standorte Frutigen

- Spital Frutigen
- Pflegeheim Frutigland



■ MitarbeiterInnen 55 plus im Unternehmen der Spitäler fmi AG

- Stand: August 2019 (gemäss HR)
- Total 1' 383 Angestellte
- davon 85% im Akut- und 15% im Langzeitbereich
- Pflege Akut: rund 400 MA
- davon rund 60 Personen über 55 Jahre alt



Was verändert sich?

Altersspezifischer Leistungswandel

Abnahme	Konstanz	Zunahme
<input type="checkbox"/> Belastbarkeit und Flexibilität des Stütz- und Bewegungsapparates	<input type="checkbox"/> Leistungs- und Zielorientierung	<input type="checkbox"/> Lebens- und Berufserfahrung
<input type="checkbox"/> Körperkräfte	<input type="checkbox"/> Systemdenken	<input type="checkbox"/> Expertenwissen
<input type="checkbox"/> Leistungsvermögen der Sinnesorgane	<input type="checkbox"/> Kreativität	<input type="checkbox"/> Urteilsfähigkeit
<input checked="" type="checkbox"/> Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung	<input type="checkbox"/> Entscheidungsfähigkeit	<input type="checkbox"/> Zuverlässigkeit
<input type="checkbox"/> Kurzzeitgedächtnis	<input type="checkbox"/> Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/> Qualitätsbewusstsein
<input type="checkbox"/> Reaktionsflexibilität	<input type="checkbox"/> Psychisches Durchhaltevermögen	<input type="checkbox"/> Kooperationsfähigkeit
	<input checked="" type="checkbox"/> Konzentrationsfähigkeit	<input type="checkbox"/> Pflichtbewusstsein
	<input type="checkbox"/> Lernfähigkeit	

Lehr 2000; Naegele 2004

■ Altersbedingte Unterschiede in der Arbeitsmotivation

Wird weniger wichtig für ältere Berufstätige	Wird wichtiger
Karriereplanung (weniger Zeit wird investiert)	Gegenseitige Hilfeleistungen Weitergabe von Wissen
(Aufstiegs-)Weiterbildung	Autonomie bei der Arbeit
Langfristige Ziele	Kurzfristige Ziele
Macht und Autorität	Wertschätzung

(Hertel, Roßnagel & Hilsebein 2007; Becker et al. 2008; Grube & Hertel 2008; u.a.)



«Mit 60+ noch voll dabei!
Jeder Einsatz ist immer wieder
einzigartig und spannend.»

Ruth Bachmann, Pflegeassistentin

■ Wie geht die Spitalgruppe damit um?

Grundsatz

motivierte, engagierte Persönlichkeiten 55 plus sind willkommen

- Kein spezielles Konzept für MA 55 plus vorhanden
- Viele langjährige MA angestellt (Berufs- und Lebenserfahrung)
- Mit 50 – 80% Beschäftigungsgrad
- Auf veränderte Bedürfnisse eingehen (Dienst-, Ferienplanung)
- Ressourcen orientiert einsetzen (Spezialwissen)
- Altersgemischte Teams
- Passung der Persönlichkeit

■ Richtung Pensionierung

Vorbereitung auf Pensionierung

- mit Mitarbeitenden im Gespräch sein
- flexible Gestaltung des Beschäftigungsgrades (z. B. Reduktion)
- evtl. Funktionswechsel vornehmen (Bsp. von Station auf Tagesklinik wechseln)
- Gesundheitsförderungsangebot (Pilates, med. Trainingstherapie, etc.)
- Case Management bei längerem Arbeitsausfall
- Seminar «nachberufliche Zukunft» (ab 58j, mit PartnerIn)
- Optionales, persönliches Beratungsgespräch zur Pensionierung (HR)

■ Pensionierung, was nun?

Sind Arbeitseinsätze nach der Pensionierung möglich?

Ist eine Anstellung im Pool für beide Seiten eine Option, sind Einsätze im gewohnten Fachgebiet nach erfolgter Pensionierung nach wie vor möglich.

Auch Anstellungen von extern werden in der Spitäler fmi AG geprüft (bei guter Eignung und Passung, können auch nach der Pensionierung Arbeitsverträge abgeschlossen werden).



«Pensioniert - ich? Viel zu früh!
Ich bin weiterhin gerne für mein
Team und die Patienten da.»

Antoinette Ritschard, Expertin Notfallpflege

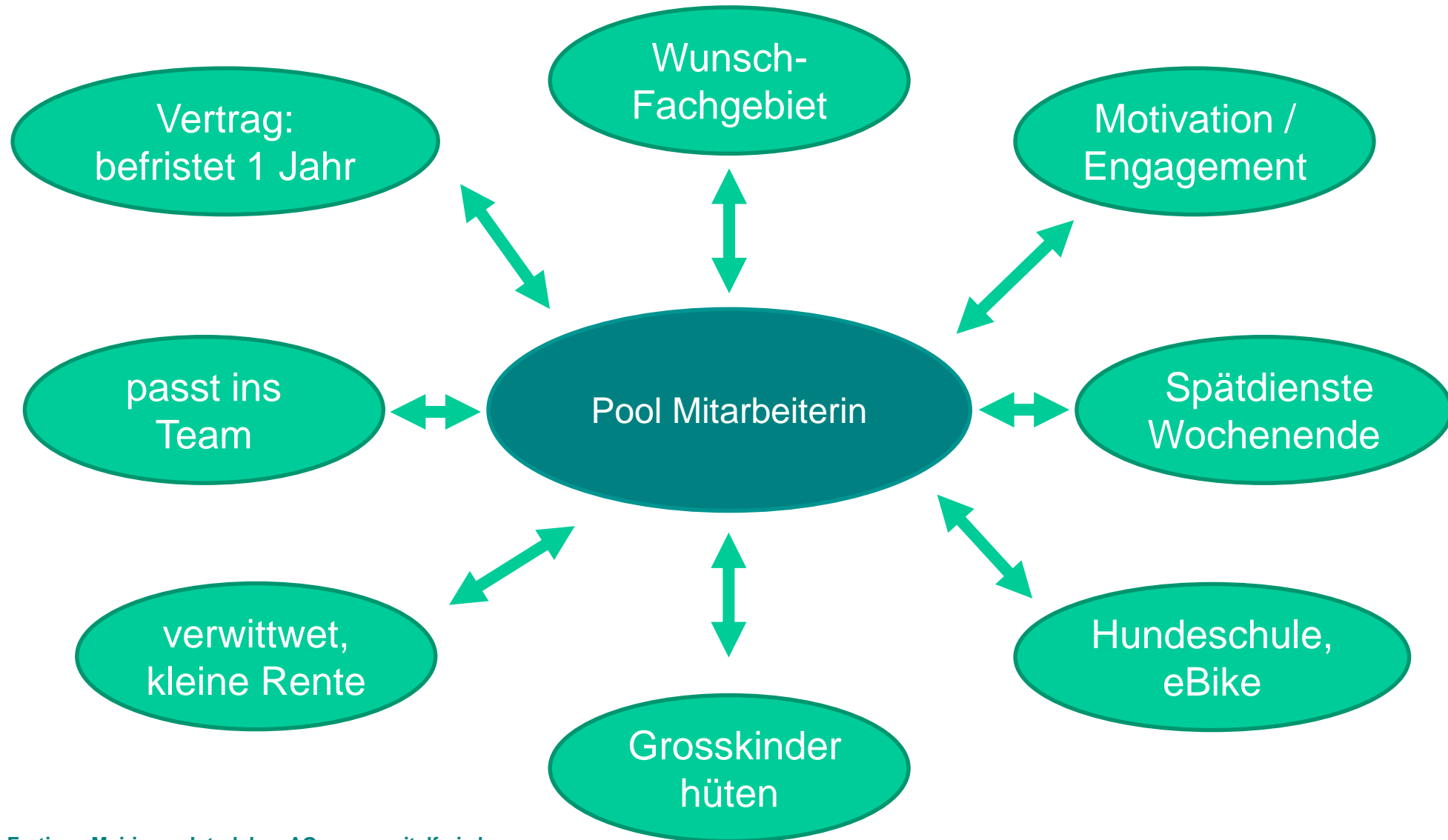
■ Was versteht man unter dem Pflegepool der Spitäler fmi AG?

- Wurde vor 8 Jahren gegründet (Flavia Lüthi)
- aktuell rund 40 Pool – MA
- mit verschiedenen Skills und Ausbildungen
- PA's, FaGe's, Pflege HF, Hebammen, NDS IPS, Anästhesie, NF
- MA mit unterschiedlichem Alter und Lebensformen
- Stunden- Tageweise Einsätze nach gegenseitiger Absprache
- teilweise geplant, teils auf kurzfristige Anfrage (mit Flexibilitätszuschlag)
- Teilnahme Teamsitzungen und WB möglich
- Anlaufstelle sind die Koordinatorin Pool und die PDL's
- **Auch für MA 64 plus eine Möglichkeit**

Informationen zum Pool Vertrag

- Stundenlohnvertrag (Ferien, Feiertage, 13. Monatslohn, Dienstjubiläum)
- Lohneinreihung gemäss Festanstellung
- Jährliches Feedbackgespräch
- Beschäftigungsgrad unterschiedlich (Bsp. Durchschnitt 20%)
- Einsatz abhängig vom Stellenplan / Fachgebiet
- AHV Beiträge ab ca. 10% BG
- Pensionskasse ab ca. 20% BG (Eintrittsschwelle: mindestens 21'330.-/Jahr)
- Unfallversicherung, BU alle, NBU ab 8h/Woche (MA ev. zus. bei eig. KK)
- Krankheit, erste 30Tage wie geplant, dann Durchschnitt der letzten 12 Mte.
- **Nach Pensionierung:** Vertrag befristet jeweils für ein Jahr

■ Beispiel Pflegepool MA, 65j.



■ Empfehlungen für die Arbeitsplanung von MA 55 plus

- Zuhören, was MA zu bieten haben (Fachwissen, Flexibilität)
- Interesse an ihrer Meinung zeigen
- Im Gegenzug prüfen, ob MA ins Team / in Betrieb passt?
- PEP: wenn möglich Monats Soll nicht primär überplanen
- Spez. Dienstwunsch wenn möglich berücksichtigen (Enkel hüten)
- Was bietet die MA dafür dem Team / Betrieb? (Spät-, WE-Dienst?)
- Konzentriertes Arbeiten ermöglichen (Rückzugsmöglichkeit)
- IT-Unterstützung situativ (durch jüngere KollegInnen)
- genügend Zeit für Informationshintergrund und -menge
- Sitzgelegenheit punktuell (Stützpunkt)

■ Take home message

- 55-plus MA sind berufs- und lebenserfahrene Persönlichkeiten
- Bringen oft vertieftes Spezialwissen mit
- Passung der Persönlichkeit ist für ein gutes Funktionieren wichtig
- Altersgemischte Teams profitieren voneinander
- Beschäftigungsgrad kann schrittweise reduziert werden
- Ressourcen orientierter MA Einsatz (Station / Dienste)
- Gesundheitsprävention (Arbeitgeber / Arbeitnehmer) wichtig
- MA Ferienplanung: regelmässig verteilen
- Pflegepool Anstellung ist eine Option (nach Pensionierung)
- Mit jährlichen Feedbackgesprächen und Vertragsdauer



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Spitäler Frutigen Meiringen Interlaken AG

Ihre Gesundheitspartnerin
im Herzen des Berner Oberlands