

JONAH
GRÜTTERS

Pflege 2035

GENERATION Z ALS WEGBEREITER
EINER NEUEN ÄRA

21. Contec Pflegeforum
15. Januar 2025

Agenda



STATUS QUO

Fokus auf Selbst- und Fremdbild der Pflegebranche und aktuelle Herausforderungen.



DIE GENERATION Z

Vorstellung der Gen Z als treibende Kraft für Innovation und Wandel.



PFLEGE 2035

Skizzierung der Transformation durch Technologie, Nachhaltigkeit und neue Arbeitsmodelle.



Vorstellung

JONAH GRÜTTERS

- Innovation & Partnerships bei Plug and Play
- Hintergrund: Medizin & Healthcare Management
- Schwerpunkte: Digitalisierung, Gen Z & Innovationsmanagement
- Vorstandsbeauftragter bei Hashtag Gesundheit e.V.



Block 1: Status Quo

Weil Pflegekräfte fehlen

Schock für Senioren! 5. Altenheim in Hamburg dicht

Angehörige sind empört

TEURE VOLLZEITBETREUUNG

„Soll ich das Depot meiner Mutter für ihre Pflege auflösen?“

Von Dennis Kremer 20.11.2024, 05:33 Lesezeit: 4 Min.

Vier Gründe, warum der Pflexit droht
Pflegekräfte am Limit

WENIGER DEUTSCHE KRÄFTE

Pflegesystem abhängig von ausländischen Arbeitskräften

15.10.2024, 12:45 Lesezeit: 2 Min.

(Öffentliche) Wahrnehmung des Pflegeberufes

Altenheim-Horror

Pflegerin schlägt demente Seniorin

Mehr zum Video anzeigen ▾



AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN

Pflegekräfte übertreffen Banker

Von Dietrich Creutzburg 31.07.2024, 18:42 Lesezeit: 3 Min.

HOHE BELASTUNG

Viele junge Pflegekräfte erwägen Berufsaufgabe

31.01.2024, 12:46 Lesezeit: 1 Min.

Und was bringt die
Zukunft?

Fachkräftemangel



BUSINESS HOURS:		
Mon.	CLOSED	to
Tues.	8am	to 2:30pm
Wed.	8am	to 2:30pm
Thur.	8am	to 2:30pm
Fri.	8am	to 2:30pm
Sat.	8am	to 2:30pm
Sun.	9am	to 2:30pm

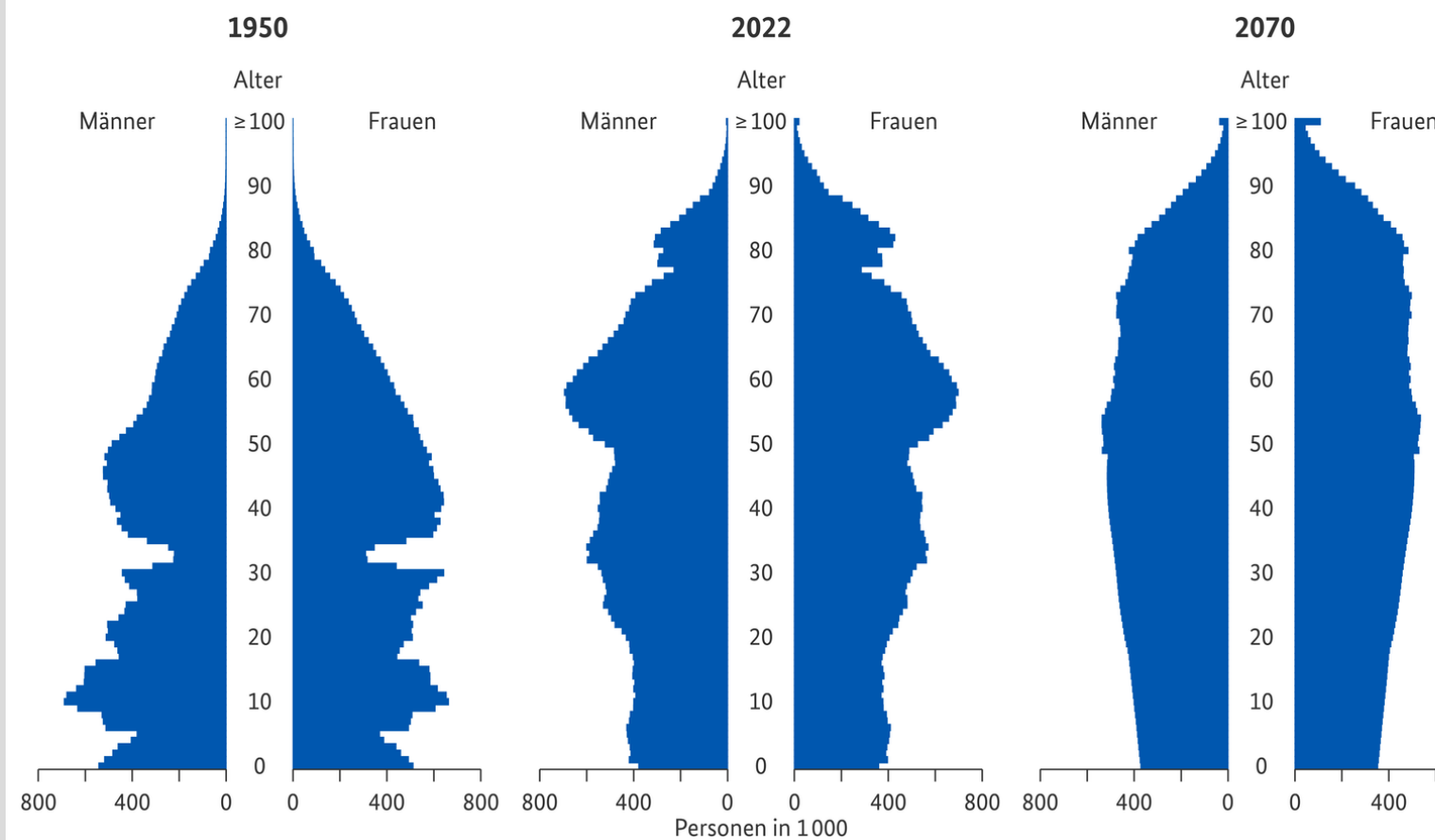
STATUS QUO

- Aktuell fehlen in Deutschland über 700.000 Fachkräfte, besonders in Branchen wie Handwerk, IT, Pflege und Ingenieurwesen. (Bundesagentur für Arbeit, 2024)
- Bis 2030 werden rund 1,3 Millionen Vollkräfte im Gesundheitswesen fehlen. (RWI, 2018)
- Über 30 % der Arbeitszeit wird mit Dokumentation statt Pflege verbracht. (DBfK, 2022)

Aber warum?

URSACHEN

Altersstruktur der Bevölkerung, 1950–2070



1. Demografischer Wandel

Immer mehr Beschäftigte gehen in den Ruhestand, weniger junge Fachkräfte rücken nach

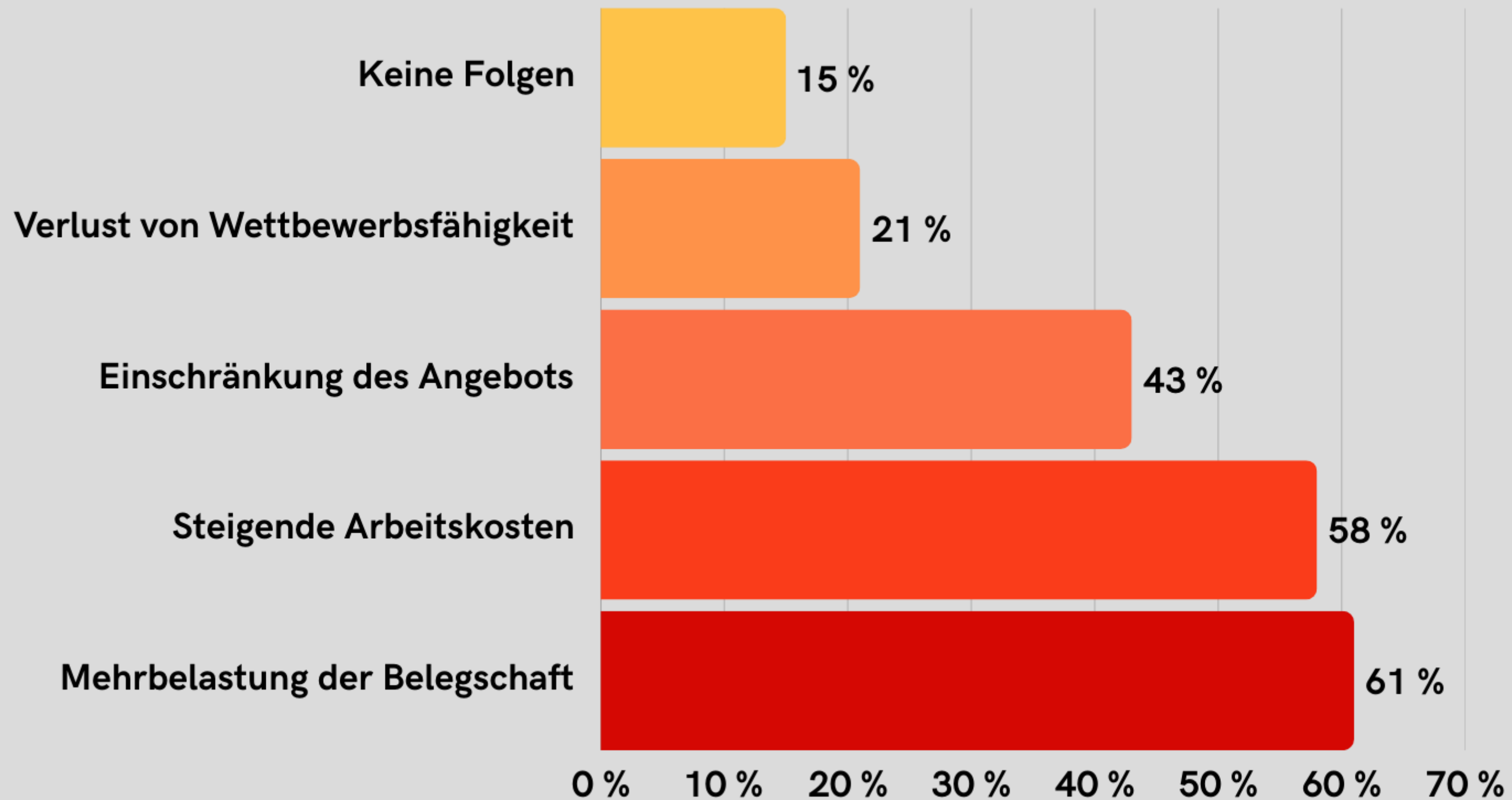
2. Qualifikationsanforderungen

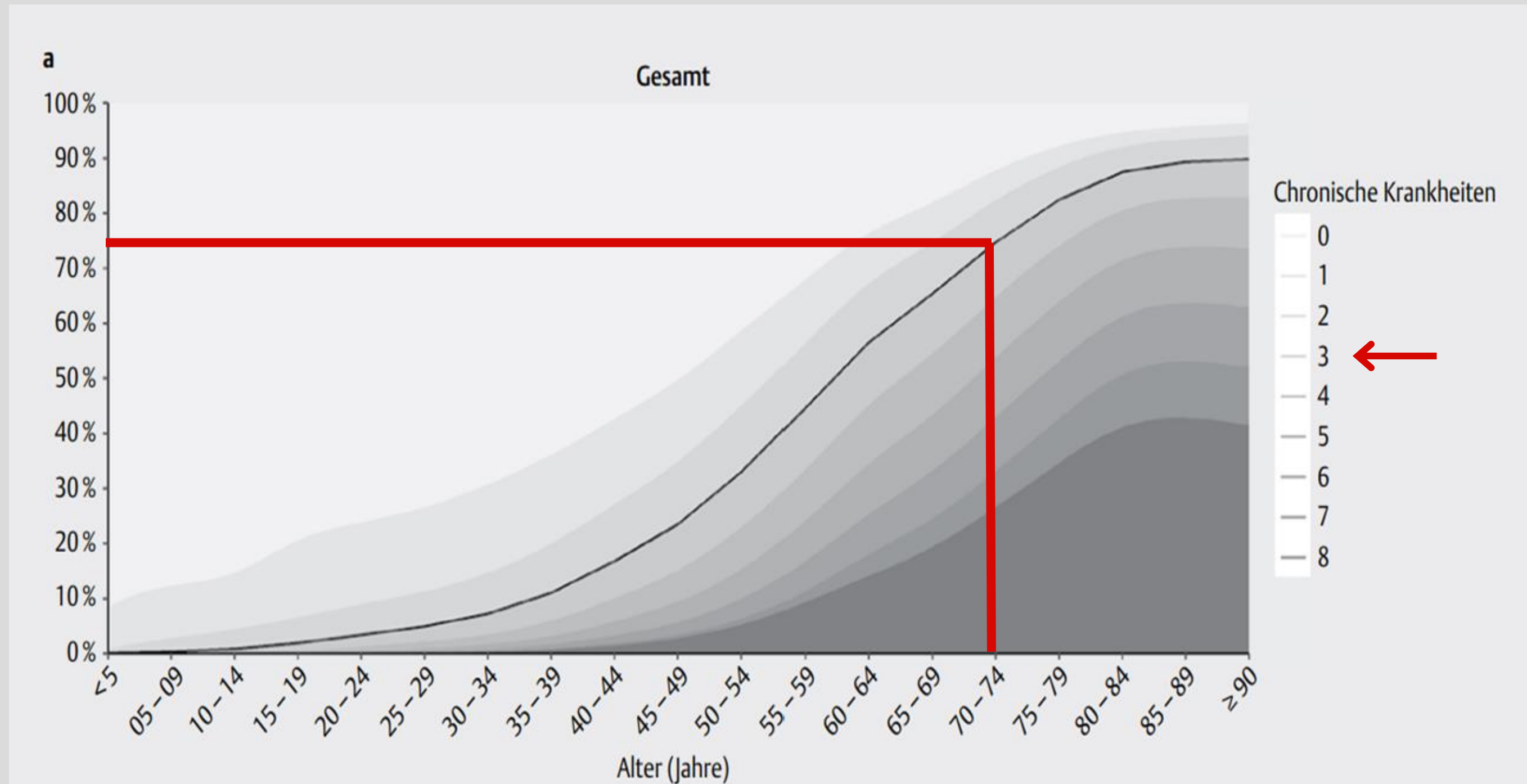
Durch Digitalisierung und technologische Entwicklungen steigen die Anforderungen an Fachkräfte

3. Globalisierung

Abwanderung von Talenten ins Ausland und der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte auf globaler Ebene

Welche Folgen des Fachkräftemangels erwarten sie für ihr Unternehmen?





75% der 70- bis 74-Jährigen haben mindestens drei chronische Erkrankungen.

(Schmitz et al., 2023)

Kränker werdende
Gesellschaft

Finanziell
unklare Zukunft

Und jetzt?

Block 2:

Die Generation Z!



GENERATIONS

Alpha
(Born 2013-2025)



Gen Z
(Born 1997-2012)



Millennials (Gen Y)
(Born 1981-1996)



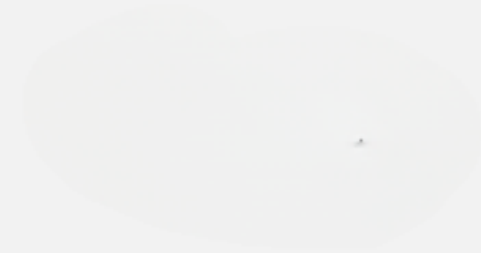
Gen X
(Born 1965-1980)



Boomers
(Born 1946-1964)



Silent
(Born 1928-1945)





MERKMALE



Prägende Merkmale

Erwartung nach Authentizität,
Flexibilität und Sinnhaftigkeit

Digital Natives

Aufwachsen zwischen Internet,
sozialen Medien und
Smartphones

Work life Balance

Trennung von Arbeit &
Privatleben, sowie flexible
Arbeitszeiten und -orte sind
entscheidend

ERWARTUNGEN

Purpose

Arbeit, die einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leistet und persönliche Werte widerspiegelt

Flexibilität

Flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, remote zu arbeiten

Hierarchien

Flache Hierarchien und eine offene, transparente Kommunikation im Unternehmen



Warum denn Pflege und Gen Z?



Block 3: Umsetzung

WO FINDE ICH
DENN DIE GANZEN
JUNGEN LEUTE?





Wie?

[illegible]

Roadmap zu Julias Welt



RECRUITING

- Zielgruppenorientierte Ansprache
- Employer Branding

ARBEITSMODELLE

- Purpose
- New Work

ONBOARDING

- Kultur
- Bedürfnisse

BINDUNGSSTRATEGIEN

- Weiterbildung
- Flexibilität

RECRUTING



„Seien sie ein Vorbild und kämpfen sie um jeden jungen Menschen. Heute kommt keiner mehr zufällig in ihren Laden!

Geben sie Perspektiven, aber auch Raum für Fehler. Und vor allem: Seien sie ehrlich bezüglich der Berufsrealität.“

– Tim Mälzer

RECRUITING

Social Media

LinkedIn, Instagram & TikTok sind aus der heutigen Recruiting Welt nicht mehr wegzudenken.

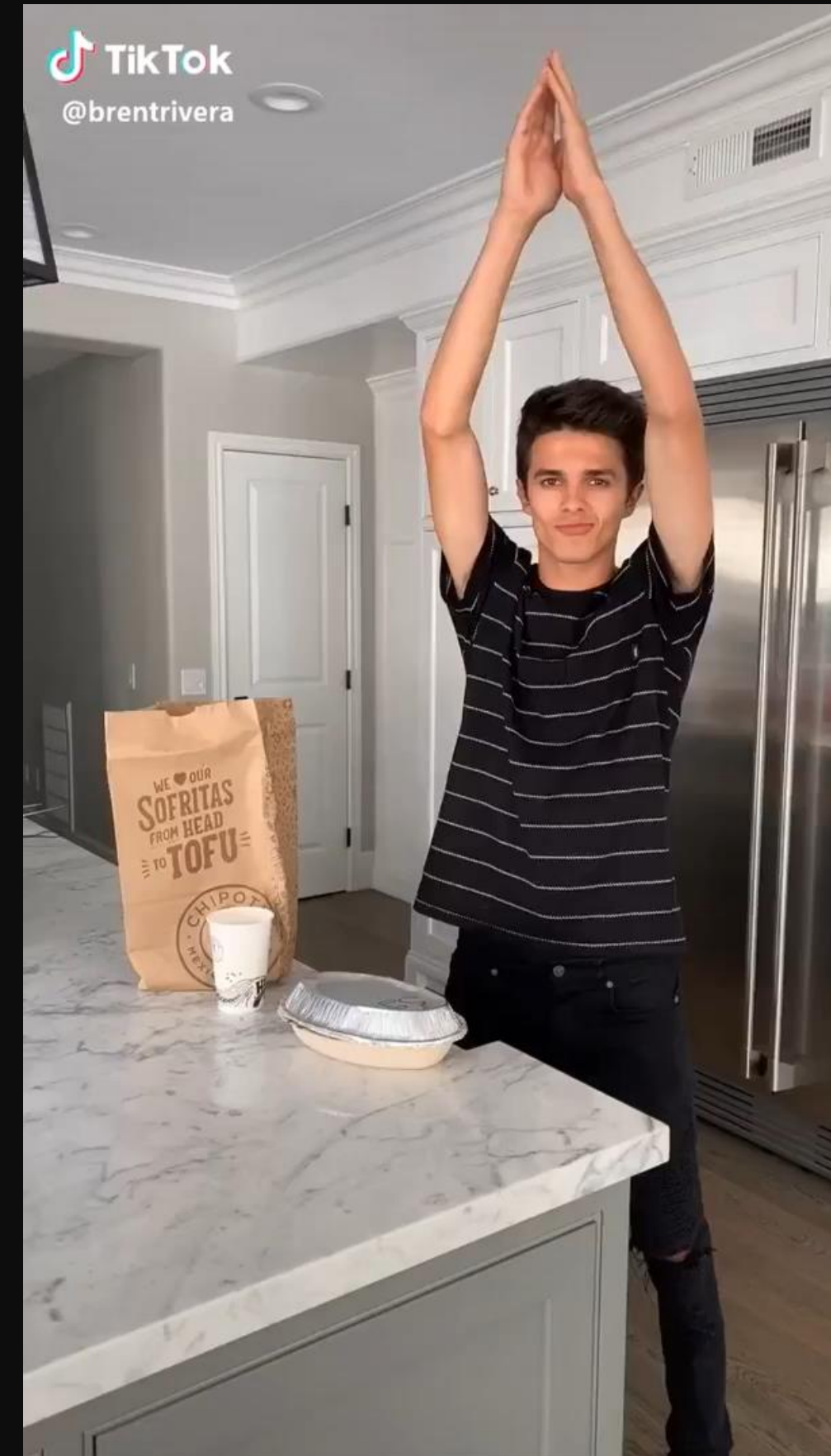
Employer Branding

Storytelling & transparente Einblicke verbessern die Arbeitgebermarke. Online wie offline.

Peer-to-Peer Recruiting

Authentische Erfahrungsberichte, Testimonials oder Hirering Boni sind effektive Werkzeuge.

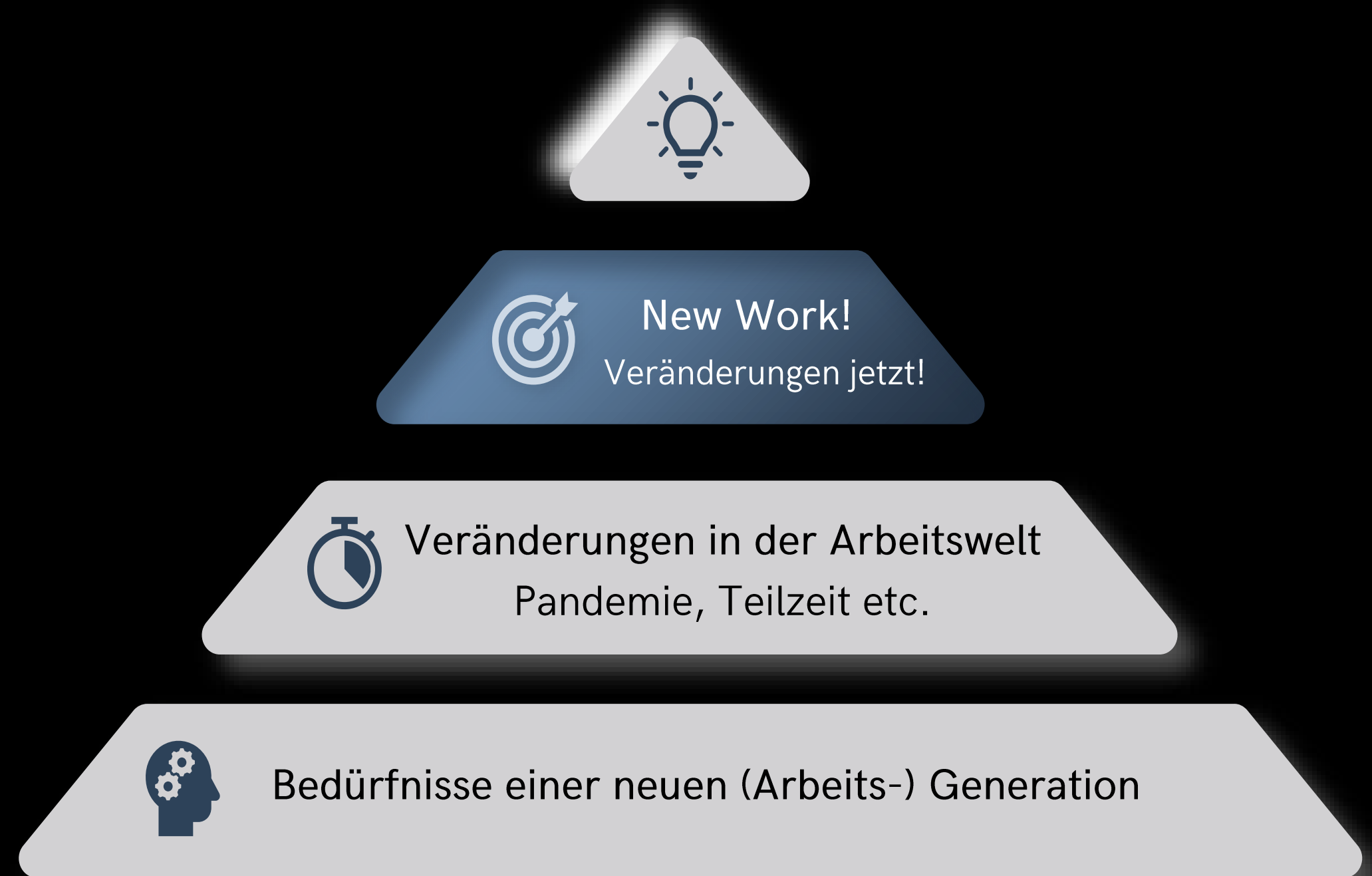
LinkedIn, Google Rezensionen oder Kununu sind wichtiger denn je!



Arbeitsmodelle

“Purpose wird als das tiefe Bedürfnis definiert, in der Arbeit einen übergeordneten Sinn zu finden, der über den persönlichen Gewinn hinausgeht und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leistet.”

(Patagonia, 2024)





Onboarding



*Kultur &
Werte*

*Mentoring
Programme*

*Individuelle
Bedürfnisse*

Mehr als nur ein Leitbild!
Machen sie ihre Werte
greifbar!

Persönlicher Austausch mit
einem standardisierten Setting

Anpassungen an die
individuellen Bedürfnisse
und Lebensstile der
Mitarbeitenden



Bindungs- strategien

„AUS VERBUNDENHEIT
ENTSTEHT
VERBINDLICHKEIT.“

Weiterbildung

Kontinuierliche
Entwicklungsmöglichkeiten
und Karriereperspektiven

Work-Life-Balance

Angebote wie flexible
Arbeitsmodelle, Sabbaticals
und Homeoffice-
Möglichkeiten

Inklusion/

Unterstützung

Unternehmenskultur, die
Vielfalt fördert und
unterstützt

“Laughter is
brightest where
food is best.”

- Irísches Sprichwort



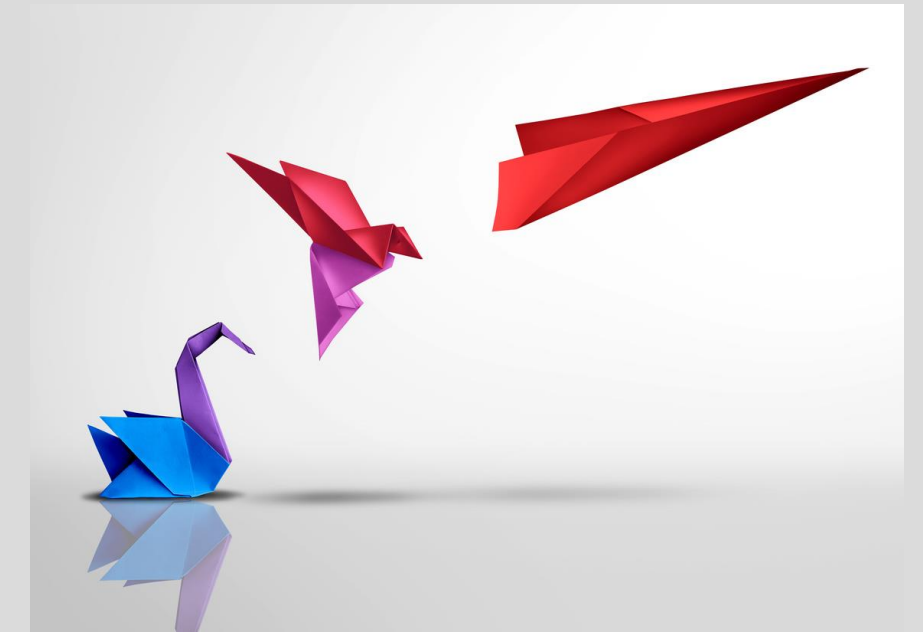
Fazit



**1. Demographischer und technologischer Wandel:
Der Status Quo zwingt uns
zum Handeln**

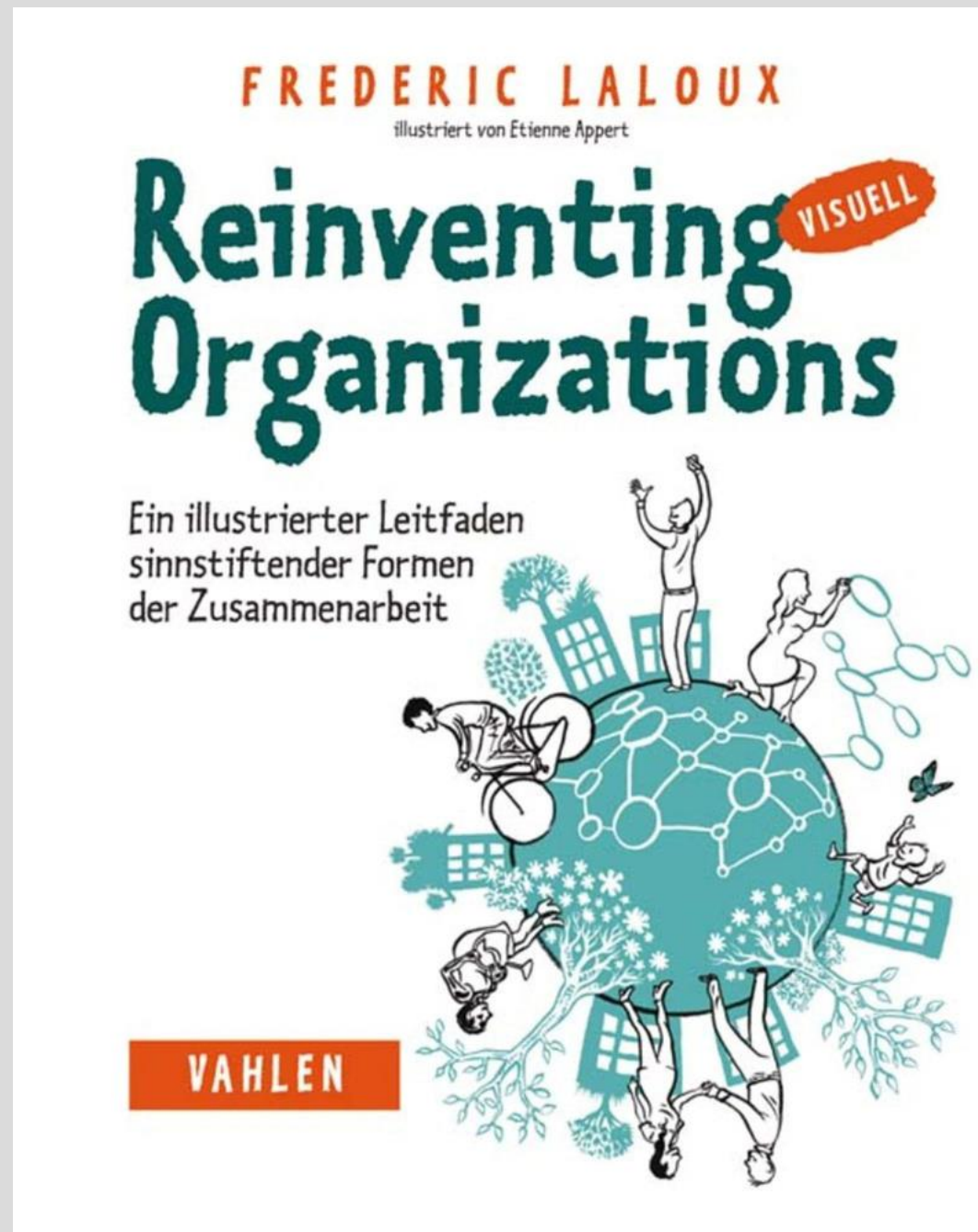


**2. Die Generation Z
unterscheidet sich
maßgeblich von den
vorherigen Generationen**



**3. Es braucht einen
individuellen,
ganzheitlichen Ansatz für
eine Transformation**

Mehr Gen Z gefällig?



„Niemand fängt aus
freien Stücken ein
Projekt an. Es braucht
zu Anfang immer
einen ‚Wow, ich will
das auch‘-Effekt.“

Devise: Wer macht, hat
Recht!



Lassen Sie uns im Kontakt bleiben!

Jonah Grütters

jonah.gruetters@gmail.com

+49 157 3235 7703

