



BRAINSTORMING

- Ältere MTA: gleiche Leistung, aber mehr Zeit, mehr Pausen
 - Rentenvorbereitung
 - Teilzeitrente, Altersteilzeit, Schwerbehindertenrente
 - Erwerbsminderungsrente, Erwerbsunfähigkeitsrente
 - Schichtdienste,
 - intrakollegialer Umgang
 - Bestandschutz / Gehalt (EGO)
 - Gesundheitsmanagement (BEM)
 - Fortbildung (angepasst an Kompetenz)
 - ➔ > 50
 - Führungskraft
 - Softkills für 50 +
 - IT- / DV
 - Führung von 50+ ➔ (Jung / Alt - Alt / Jung)
 - Kommunikation der 50 + untereinander,
(Vernetzung zu best. Themen: „Kommunikationsforum: 50+“)
 - Umgang mit Veränderungen (Changemanagement)
 - Wertschätzung gegenseitig (50+ / 50 -)
-
- „Vorbereitung in den Ruhestand“
 - „Work-Life – Balance“ in fortgeschrittenem Berufsalter“
 - Private Rentenberatung, kritische Prüfung der Rentenvorbescheide
 - Informationslücke zur Vorbereitung auf Rente
 - „Neid“
 - zwischen Vollzeit- u. Teilzeit-MA; zw. Nichtrentner u. TZ-Rentnern
 - Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatz-Organisation
 - Ich kann nicht mehr so viele Dienste machen
 - Ich bin nicht mehr so schnell – auch für Neues (Hemmschwelle)
 - Dienstplanung (Führungskraft FK)
 - Mehr Belastungen durch:
 - z.B. QM, Einarbeitung von MTA - Praktikanten, Einarbeitung neuer MA
 - Ich arbeite und lerne anders
 - Meine 50+-MA arbeiten und lernen anders (FK)
 - Ich möchte gerne länger arbeiten (> 65 Jahre)

Projektgruppensitzung: „50 plus“

02.12.2017

DVTA Geschäftsstelle in Hamburg



Dachverband für Technologen/-innen
und Analytiker/-innen
in der Medizin Deutschland e.V.

Ziel: PG 50+

- MA unterstützen in ihrer Arbeitssituation, Selbstbewusstsein stärken
Ich bin gerne MTA und das gerne bis zum Berufsende
- Information und Bildungsangebote zu bestimmten Themen
Ich bin gut vom DVTA informiert - „Turne bis zur Urne“
- Rechtliche, soziale Kompetenzen stärken
- Lernverhalten anerkennen und berücksichtigen
- Kenntnisse über die jeweils „andere Gruppe“ 50 plus vs. 50 minus
(Bewusstseinsbildung)

Gemeinsam sind wir stark!

FORTBILDUNG

- Es gibt Fb für 50+, aber keine Genehmigung zur Teilnahme
- Führungskraft (FK) sieht keinen Bedarf zur TN an einer Fortbildung
FK bietet Fb an, MA will das nicht
FK hat keine Personalentwicklungskonzept
- MA: „Ich könnte mich besser am ArbPlatz einbringen (mit meinen Fähigkeiten), wenn man mich anders beschäftigen würde → Fortbildung
- MA: **Ich arbeite und lerne anders**

KOMMUNIKATION

- Die Generationen haben unterschiedliche Lebenskonzepte
- Umgang mit Diversitäten → kein Verständnis zueinander
 - Ich bin ok, Du bist ok
- Ich bin nicht richtig, nicht ausreichend informiert
- FK muss Spagat leben zwischen 50 plus und 50 minus

Projektgruppensitzung: „50 plus“

02.12.2017

DVTA Geschäftsstelle in Hamburg



Dachverband für Technologen/-innen
und Analytiker/-innen
in der Medizin Deutschland e.V.

THEMENSPEZIFISCHE Adressierung zu Themen wie

Themenfindung

- Über die Stärken und Besonderheiten der Generationen informieren
(Baby Boomer (BB), X, Y, Z – Generation)
 - ➔ Workshop, Homepage, MTA-Dialog (MG)
- Info zum Thema “Rente”
 - (Antragstellung, Beratungsangebote, dazu Checkliste, Links)
 - ➔ MTA-Dialog, Homepage (MG)
- Fobi für 50 plus – (offen für Alle)
 - „Alt, erfahren, wertvoll und was dann?“ – darunter bestimmte them. Fobis
 - Langerfahrene
- Bündelung von bereits vorhandenen Bedarfserhebungen
(TLL, Rechtssprechstunde, MTA-Foren)

Abfragen:

Maren Lintzel (ML) ➔

Frau Müller-Rawlins

Marianne Nordheim (MN) ➔ Hans-Jörg Meyer, Bildungsreferent / DVTA

Gundel Garzke (GG) ➔

TELKO DVTA LV