



## 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