

Inhalt

Einführung	9
1 Entwicklungen der Altenhilfe	15
1.1 Die institutionelle Versorgungslandschaft: Woher und wohin? Heimsogeeffekt?	15
1.2 Hilfe- und Pflegebedürftige in Pflegeheimen	22
1.3 Personelle Situation: Vergangenheit und Ausblick	28
2 Wege zur kurzfristigen Kompensation des Personalnotstands	35
2.1 Politische Initiativen	35
2.2 Leiharbeit	36
3 Wege zur nachhaltigen Bewältigung des Personalnotstands	39
3.1 Fluktuationsverhalten des Pflegepersonals	39
3.2 Breitere Rekrutierung von Pflegepersonal	43
3.3 Employer Branding	48
4 Beschäftigungsverhältnisse in der Altenhilfe	50
4.1 Geschlechterdifferenzierung	50
4.2 Multiethnizität	50
4.3 Entwicklung der Nachwuchsbereiche	51
5 Arbeitsbedingungen	57
5.1 Das Image der stationären Altenhilfe	57
5.2 Arbeitsumfeld und Rahmenbedingungen	58
5.3 Gewalt an Pflegekräften	62
5.4 Mobbing	63
5.5 Folgen der ungünstigen Rahmenbedingungen	68
5.6 Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen	71
5.6.1 Arbeitszufriedenheit	72
5.6.2 Verringerung der Arbeitsbelastung durch Aufgabenprofile	75
5.6.3 Bezahlung und Vergütung	77

6	Das direkte Verhalten der Führungskräfte als Lösungsansatz	89
6.1	Führungsgrundsätze	91
6.2	Ein System der Personalentwicklung	94
6.3	Führung über Zielorientierung (Management by Objectives MbO)	95
6.4	Fortbildung und Weiterbildung	98
6.5	Gespräche und immaterielle Anreize	102
6.5.1	Erhebung von Kompetenzprofilen	106
6.5.2	Arbeitsbewältigungs- und Zukunftsgespräche	107
6.5.3	Austrittsinterviews	108
6.5.4	Sabbatjahr in der Altenhilfe	109
6.6	Aktive Beteiligung der Mitarbeiterinnen	110
6.7	Ermutigungs- und Fehlerkultur, Fehlerfreundlichkeit	111
6.8	Klausurtage von Einrichtungen	112
6.9	Kontinuierliche Kontaktpflege	113
6.10	Informelles Coaching	113
6.11	Kommunikationskultur	114
6.12	Verantwortung und Vertrauen	115
7	Das indirekte Verhalten der Führungskräfte als Lösungsansatz	119
7.1	Betriebsklima	119
7.2	Ergänzende Entlastungen für die Mitarbeiterinnen	120
7.3	Dienstplangestaltung	120
7.4	Rotation und Splitting	124
8	Physis und Psyche der Beschäftigten als Verbesserungsansatz	126
8.1	Alter des Pflegepersonals	126
8.2	Gewichtszunahme der deutschen Bevölkerung	133
8.3	Gesundheitsvorsorge als Lösungsansatz	134
8.3.1	Geschlechtsspezifische Gesundheitsvorsorge	135
8.3.2	Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge	136
9	Ausbildung des Pflegenachwuchses	144
9.1	Pro und Contra der Ausbildung	145
9.2	Aktuelle Situation der Ausbildung	146
9.3	Einschätzung zur Qualität der Ausbildungspraxis	148
9.4	Folgen unzureichender Ausbildungsbedingungen	150

9.5	Lösungsansätze für die Ausbildung des Nachwuchses	151
9.5.1	Bewusste Bereitschaft zur Schaffung von Ausbildungsplätzen ..	151
9.5.2	Attraktivität der Altenpflege bei Jugendlichen erhöhen	152
9.5.3	Rekrutierungsoffensive	154
9.5.4	Zusatzangebote für minderqualifizierte Auszubildende anbieten	159
9.5.5	Nachhaltige Gestaltung der Ausbildungsbedingungen	161
9.5.6	Förderung bzw. Weiterqualifizierung von Pflegehelferinnen ...	162
9.5.7	Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten	162
9.5.8	Umschulung mitfinanzieren	164
10	Lösungsansätze der Institution	166
10.1	Einarbeitungsprozess	166
10.2	Teilzeitarbeitsverhältnisse	168
10.3	Kinderansatz	170
10.3.1	Beruflicher Wiedereinstieg	171
10.3.2	Betreuung und Versorgung der Kinder	174
10.4	Optimierung der Ausstattung für die Beschäftigten	178
10.5	Konzeptionelle Ausrichtungen	180
10.6	Aufbaumodul Pflegezeit: (Häuslich) pflegende Pflegende	181
Ausblick	186
Literatur	189
Stichwortverzeichnis	199
Anhang	203