

Inhaltsverzeichnis

I	Status Quo der Pflege in Deutschland	1
1	Sozioökonomische Herausforderungen für die Pflege	3
	<i>Manfred Haubrock</i>	
1.1	Sozioökonomische Einflussfaktoren	4
1.2	Zukunftsorientiertes Personalmanagement als Lösungsansatz	9
1.3	Zusammenfassung	10
	Literaturverzeichnis	11
2	Demografische Herausforderungen	15
	<i>Stefanie Becker</i>	
2.1	Demografischer Wandel: eine dreifache Herausforderung	16
2.2	Zentrale Charakteristika des Wandels in der Pflege	18
2.3	Zukünftige Führungsaufgaben im Spiegel des demografischen Wandels	21
	Literatur	22
3	Schlusslicht Deutschland? - Der steinige Weg zur Weiterentwicklung der Versorgung in Deutschland	25
	<i>Nadine-Michèle Szepan</i>	
3.1	Neuordnung der ärztlichen Tätigkeiten	26
3.2	Pflegeweiterentwicklungsgesetz	27
3.3	Herausforderungen bei der Erarbeitung der Richtlinie und Knackpunkte	29
3.4	Ausblick: Welche Chancen hat die Umsetzung der Richtlinie nach § 63 Abs. 3c SGB V?	32
4	Der »neue« Pflegebedürftigkeitsbegriff	37
	<i>Markus Zimmermann</i>	
4.1	Ausgangslage	38
4.2	Die Entwicklung des »neuen« Pflegebedürftigkeitsbegriffs und des neuen Begutachtungsassessments	38
4.3	Pflegebedarf als abgeleitetes Leistungsgeschehen	39
4.4	Entwicklung von Pflegebedarf und Pflegebedarfskonstellationen	40
4.5	Die Nutzung der Informationen zur Pflegebedürftigkeit zur Anamnese, Prozesssteuerung und Evaluierung im Pflegeprozess	41
	Literatur	42
5	Sinn als Krisis und Kriterium beruflichen Handelns in Heilberufen	45
	<i>Georg Rückriem</i>	
5.1	Lebenslanges Lernen – Pflicht oder Motor?	46
5.2	Lernen als Sinnfindung beruflichen Handelns	46
5.3	Zum Ausbildungsverständnis: Gesundheit als Sinn	47
5.4	Sinn im beruflichen Handeln von Heilberufen: Moderierung von Sinnfindungsprozessen als Profession	48
5.5	Analyse und Moderation von Sinnbildung als zentraler Inhalt der Ausbildung	49
5.6	Ausblick	50
	Literatur	50

6	Berufsbild Pflege ambulant – Schilderung aus Sicht des Managements ambulanter Pflegedienste	51
	<i>Thomas Meißner</i>	
6.1	Zum Hauptunterschied der Aufgabenstellung zwischen stationärer und ambulanter Pflege	52
6.2	Anzahl und Struktur ambulanter Pflegedienste	52
6.3	Gesetzliche Grundlagen/Kostenträger	53
6.4	Herausforderung und Entwicklung des Managements	55
6.5	Leistungsmanagement – Flexibilität mit starrem System	56
6.6	Politische Betrachtung	57
6.7	Zusammenfassung	59
7	Anforderungen an pflegerische Führungskräfte im 21. Jahrhundert	61
	<i>Petra Schütz-Pazzini</i>	
7.1	Warum es Führungskräfte braucht	62
7.2	Aufgabenfeld: Teamentwicklung	62
7.3	Aufgabenfeld: Individuelle Mitarbeiterentwicklung	63
7.4	Aufgabenfeld: Arbeitsorganisation und Prozessmanagement auf der Station	63
7.5	Hausgemachte Misere und Reparaturversuche	64
7.6	Was es zu tun gilt: Notwendige Kompetenzen pflegerischer Führungskräfte	64
II	Herausforderungen und Konzepte	67
8	Mitarbeiterbindung – Konzept der Magnethospitäler	69
	<i>Detlef Friedrich und Christiane Poigné</i>	
8.1	Das Magnethospital – Erfolgskonzept aus den USA	70
8.2	Das Magnetkrankenhaus – eine Perspektive für deutsche Krankenhäuser?	74
8.3	Zusammenfassung	75
	Literatur	76
9	Mitarbeiterbindung durch gutes Image und Marketing nach außen	79
	<i>Siegmar Eligehausen und Thomas Hommel</i>	
9.1	Pflegekräfte dringend gesucht – und nicht gefunden	80
9.2	Pflegefall Kommunikation: Gibt es Wege zur Besserung?	82
9.3	Möglichkeiten zur Besserung	84
9.4	Herausforderung Personal- und Nachwuchsgewinnung	88
9.5	Wie kann die ‚Pflege‘-Kommunikation verbessert werden? Was sollten die Verantwortlichen bedenken?	89
10	Ressource Mitarbeiter 50plus	91
	<i>Brigitta Gruber</i>	
10.1	Entdeckung schlummernder Ressourcen	92
10.2	Wie wird man 50plus in der Pflege?	93
10.3	Alternsmanagement als Personalpflegeansatz	94
10.4	Betriebliches Vorgehen und Instrumente zur Erhaltung, Förderung und Wiederherstellung von Arbeitsbewältigung	97
	Literatur	99

11	Gesundes Team – eine Ressource, die man pflegen muss	101
	<i>Erhard Weiß</i>	
11.1	Gesundes Team – Gesundes Unternehmen	102
11.2	Die alten und neuen Belastungen und Herausforderungen in der Pflege	102
11.3	Vom Arbeits- und Gesundheitsschutz zur betrieblichen Gesundheitspolitik	103
	Literatur	107
12	Das Arbeitsumfeld als (Qualitäts-)Indikator für Patienten- und Pflegeergebnisse	109
	<i>Britta Zander und Reinhard Busse</i>	
12.1	Einleitung	110
12.2	Die RN4Cast-Studie	110
12.3	Effekte des Arbeitsumfeldes auf Pflege- und Patientenergebnisse	113
12.4	Versorgungsqualität	117
12.5	Ausblick/Empfehlungen/Diskussion	120
	Literaturverzeichnis	120
13	Aspekte der Pflegebildung	123
	<i>Ulrike Thielhorn</i>	
13.1	Skill- und Grade-Mix	125
13.2	Akademisierung in der Pflege – ein Schritt in Richtung Professionalisierung?	126
13.3	Akademisierung in der Pflege	127
	Literatur	129
14	Wissensmanagement in Zeiten des Wettbewerbs – ein Plädoyer für die Wiederentdeckung der Pflege	131
	<i>Ingrid Smerdka-Arhelger</i>	
14.1	Warum muss Pflegewissen in Gesundheitseinrichtungen gemanagt werden?	132
14.2	Worum geht es beim Wissensmanagement?	133
14.3	Wissen identifizieren und verankern	133
14.4	Schere zwischen Theorie und Praxis	134
14.5	Wissen managen ist noch die Ausnahme	136
14.6	Was kann von anderen Branchen und der Pflege im Ausland gelernt werden?	136
14.7	Fachkompetenz ist überlebensnotwendig für die Einrichtung	138
14.8	Wissensmanagement ist eine Managementaufgabe	138
14.9	Welche Wege könnten zur Lösung eingeschlagen werden?	139
14.10	Fazit	139
	Literatur	141
15	Patientensouveränität treibt Wandel: Chancen für innovative Pflege	143
	<i>Heinz Lohmann</i>	
15.1	Aller Anfang ist schwer	144
15.2	Strukturierte Behandlungslösungen ersetzen Einzelleistungen	144
15.3	»Markenmedizin« durch digitale Industrialisierung	145
15.4	Gesundheits- und Sozialcenter »schlagen« sektorierte Einzelanbieter	147
15.5	Pflege im Zentrum des Wandels	148
	Literaturverzeichnis	149

16	Prozessoptimierung und Arbeitsteilung	151
	<i>Katja Damm</i>	
16.1	Einleitung	152
16.2	Schlüsselemente des Prozessmanagements (Koordination)	152
16.3	Prozessoptimierung durch Schnittstellenmanagement (Kommunikation)	155
16.4	Potenzialausschöpfung durch interne Vernetzung (Kooperation)	158
	Literatur	159
17	Interne Vernetzung und Überleitungsmanagement	161
	<i>Katja Ballsieper und Christine von Reibnitz</i>	
17.1	Notwendigkeit zur Vernetzung	162
17.2	Netzwerkarbeit	162
17.3	Interne Vernetzung	166
17.4	Externe Vernetzung	168
17.5	Interdisziplinäre Zusammenarbeit	170
	Literatur	174
18	DRG und Pflege – Ein Komplexcode für hochaufwendige Pflege	177
	<i>Ricarda Klein†, Patrick Jahn, Andrea Lemke, Daniela Marintschev und Anke Wittrich</i>	
18.1	Pflegeförderprogramm	178
18.2	Praktische Anwendung des OPS 9-20–Rückmeldungen aus der Praxis	179
18.3	Vorschlagsverfahren 2012	180
18.4	OPS 9-20 eine zusätzliche Abbildungsmöglichkeit für eine spezielle Patientengruppe	182
18.5	Vorabversion OPS 2012, Fallpauschalkatalog 2012	182
18.6	Resümee	183
	Literatur	184
III	Über den Tellerrand – Best practice	185
19	A Brief Compendium of Curious and Peculiar Aspects of Nursing Resource Management	187
	<i>Marie Manthey, MNA, FRCN, FAAN</i>	
19.1	Budgeting, staffing, and scheduling	188
19.2	Scheduling models	189
19.3	The nature of nursing work	189
19.4	Nursing work is never done	189
19.5	Nursing work is unpredictable	189
19.6	Nursing work fluctuates frequently	190
19.7	Nurses have little or no control over the volume of their work	190
19.8	Emotional un-intelligence	191
20	Pflegebildung im europäischen Kontext – Wohin führt ein Vergleich?	193
	<i>Gertrud Stöcker</i>	
20.1	Die Funktion der Richtlinie zur Anerkennung von Berufsqualifikationen	194
20.2	Europäische Freizügigkeit: Niederlassung oder Dienstleistung	195
20.3	Die Funktion des Europäischen Qualifikationsrahmens	196

20.4	Instrumente für die europäische Mobilität	196
20.5	Wohin führt ein Vergleich?	198
	Literaturhinweise	200
21	Altwerden in der Pflege am Beispiel Finnland	203
	<i>Uwe K. Preusker</i>	
21.1	Einleitung	204
21.2	Überblick: Pflege in Finnland	204
21.3	Förderung für alternde Arbeitnehmer – politische Aktivitäten und Erfolge	205
21.4	Beispiele zur Förderung für alternde Arbeitnehmer in der Pflege	209
21.5	Fazit	212
22	Best Practice für Patientenüberleitung	213
	<i>Daniel Bauer</i>	
22.1	Wozu wird Überleitung im Krankenhaus benötigt?	214
22.2	Was bedeutet Überleitung?	214
22.3	Überleitung als zentrale Dienstleistung	215
22.4	Modell eines kommunalen Maximalversorgungshauses	216
22.5	Zusammenfassung	221
	Literatur	222
23	Das Patienteninformationszentrum – Pflegebezogene Patienten- und Angehörigenedukation	223
	<i>Gudrun Adler</i>	
23.1	Patientenedukation in der Pflege	224
23.2	Ziele	226
23.3	Leistungen des PIZ	226
23.4	Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern	228
23.5	Qualitätssicherung und Evaluation	229
23.6	Zusammenfassung	229
	Literatur	230
24	Demografieorientiertes Personalmanagement im Pflegedienst	231
	<i>Josef Hug</i>	
24.1	Projekt Lebensphasengerechtes Arbeiten im Pflegedienst (LAP®) am Städtischen Klinikum Karlsruhe gGmbH	232
24.2	Analysen	235
24.3	Projektziel	237
24.4	Projektorganisation	237
24.5	Ausblick	241
25	Zusammenspiel Medizin und Pflege am Beispiel Norwegen	243
	<i>Harald Kamps</i>	
25.1	Erfahrungsbericht eines Hausarztes	244
25.2	Gesundheitsschwester – ein norwegischer Sonderweg	244
25.3	Hauskrankenpflege – auch in kommunaler Regie	245
25.4	Physiotherapeuten – privat und kommunal	246

25.5	Experten im Krankenhaus	246
25.6	Ausbildung.....	246
25.7	Gesundheitsversorgung: Deutschland – Norwegen.....	246
	Stichwortverzeichnis	249