

Inhalt

Mein Dank	10
Vorwort	11
1 Einleitung	15
1.1 Zahlen, Daten und Fakten	17
1.2 Übersicht über die Generationen	20
2 Die Pflegekräfte 50+	31
2.1 Die Babyboomer und die Generation X	31
2.2 Was zeichnet die Pflegekräfte 50+ aus?	36
2.2.1 Pflegekräfte 50+ verändern sich	37
2.2.2 Alte Glaubenssätze werden über Bord geworfen	38
2.3 Raus aus der mentalen Erschöpfung	45
2.3.1 Der Mentaltest	46
2.3.2 Pflegekräfte 50+ denken neu	49
3 Menschen 50+ und was sie bewegt	50
3.1 Was Mitarbeiter*innen 50+ wollen	51
3.2 Pflegekräfte 50+ und das neue Zeitmanagement	53
3.2.1 Sina K. (57), Pflegefachkraft	53
3.2.2 Jürgen W. (60), Abteilungsleiter einer Intensivstation	55
3.3 Selbstwirksamkeit – die neue Schlüsselkompetenz!	58
3.3.1 Legen Sie los!	59
3.3.2 Oder schieben Sie lieber auf	61
4 Mut macht stark!	69
4.1 Der erste Schritt: Klein anfangen	69
4.1.1 Das Prinzip der Minimalkonstanz	71
4.1.2 Der zweite Schritt: Loslassen lernen	72
4.1.3 Der dritte Schritt: Entscheidungen treffen	74

4.2	Das Mut-macht-stark-Konzept	79
4.2.1	Stellen Sie negatives Denken ab!	80
4.2.2	Der erste Schritt: Selbstliebe und die Akzeptanz der eigenen Gefühle	80
4.2.3	Der zweite Schritt: Mut zur Offenheit	83
4.2.4	Der dritte Schritt: Entscheiden Sie nach Gefühl	84
4.2.5	Der vierte Schritt: Finden Sie das richtige Maß	85
5	Veränderungswillig - Interviews mit Pflegekräften 50+	86
5.1	Gudrun N. (58), Mitarbeiterin einer internistischen Station	86
5.1.1	Gesund führen – nur ein Schlagwort?	88
5.1.2	Gut geführt ist fast gewonnen!	89
5.2	»Den Wechsel wagen – Pflegekräfte 50+ in Führungspositionen«	90
5.2.1	Sandra B. (55), Pflegedienstleitung	90
5.3	Stellvertretende Führungskräfte	93
5.3.1	Erika N. (49), Mitarbeiterin in einer Senioreneinrichtung	94
6	Führungskräfte aufgepasst: Von unserem Knowhow könnt ihr lernen	97
6.1	Die Rolle erfahrener Pflegekräfte 50+	97
6.1.1	Erfahrung und Kompetenz	98
6.1.2	Empathie und zwischenmenschliche Fähigkeiten	98
6.1.3	Das neue Selbstbewusstsein	99
6.2	Herausforderungen für Pflegekräfte 50+	101
6.2.1	Annegret S. (52), Mitarbeiterin auf der Chirurgie	102
6.3	Die Bedeutung der Unterstützung	104
6.4	Auf zu neuen Ufern!	105
6.4.1	Gesa P. (49), stv. Leitung einer Tagespflege	105

7	Pflegekräfte 50+ – einfach unverzichtbar	107
7.1	Erfahrung und Expertise sind wichtig	107
7.2	Kontinuität und Zuverlässigkeit	108
7.3	Vielfältigkeit und kulturelle Kompetenz	108
7.4	Acht Erkenntnisse, die endlich in jedem Unternehmen ankommen sollten	109
8	Was Unternehmen jetzt tun müssen	111
8.1	Werden Sie ein attraktiver Arbeitgeber	111
8.2	Arbeiten Sie an einem guten Dienstplan	113
8.2.1	1. Tipp: mindestens einen Monat im Voraus schreiben	114
8.2.2	2. Tipp: Wochenende noch länger im Voraus planen	114
8.2.3	3. Tipp: gewisse Regelmäßigkeit verbindlich zusagen	114
8.2.4	4. Tipp: nicht auf Kante nähen	115
8.2.5	5. Tipp: Keine Marathons	115
8.2.6	6. Tipp: Keine schnellen Wechsel	115
8.3	So geht's auch: Das Pilotprojekt Tarifvertrag Entlastung	116
8.4	Beachten Sie die Wünsche älterer Praxisanleiter*innen	118
8.5	So geht's auch: ein Pilotprojekt	121
8.6	Betriebliches Gesundheitsmanagement für Pflegekräfte 50+	123
8.6.1	Warum es betriebliches Gesundheitsmanagement und Angebote der Gesundheitsförderung braucht	124
8.6.2	Herausforderungen für Pflegekräfte 50+	124
8.6.3	Tipps und Übungen für Pflegekräfte 50+ (auch für Führungskräfte!)	127
8.7	Teammanagement: Warum Pflegekräfte 50+ für das Team so wichtig sind	130
8.7.1	Erfahrung und Fachwissen	130
8.7.2	Stabilität und Zuverlässigkeit	130
8.7.3	Mentoring und Weiterbildung	131
8.7.4	Kontinuität und Beständigkeit	131

9	Die kompetente und wertschätzende Führung von Pflegekräften 50+	133
9.1	Wertschätzung der Erfahrung und Kompetenz	133
9.2	Einbeziehung in Entscheidungsprozesse	133
9.3	Unterstützung bei beruflicher Entwicklung und Weiterbildung	134
9.4	Förderung von Work-Life-Balance und Wohlbefinden	134
9.5	Die sieben Geheimnisse des gesunden Führens für Pflegekräfte 50+	135
9.5.1	Geheimnis 1: Anerkennung und Wertschätzung	135
9.5.2	Geheimnis 2: Einbeziehung in Entscheidungsprozesse	136
9.5.3	Geheimnis 3: Förderung von Weiterbildung und beruflicher Entwicklung	136
9.5.4	Geheimnis 4: Förderung von Work-Life-Balance	137
9.5.5	Geheimnis 5: Kommunikation und Feedback	138
9.5.6	Geheimnis 6: Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz	142
9.5.7	Geheimnis 7: Aufbau von Vertrauen und Respekt	144
9.6	Interviews mit Geschäftsführern, die die Ressourcen der Pflegekräfte 50+ verstehen	147
9.6.1	Interview mit Cordula Müller, Geschäftsführerin eines Pflegeheims	147
9.6.2	Interview mit Rainhard Schmidt, Geschäftsführer eines Krankenhauses in Rheinland-Pfalz	148
10	Altersgerechte Arbeitsbedingungen	152
10.1	Arbeitsplatzgestaltung	153
10.2	Personalentwicklung	154
10.3	Arbeitszeitmodelle planen	154
10.4	Gesundheitsförderungsprogramme	154
10.5	Beispiel: Sophienklinik Hannover – Das Wohl der Mitarbeiter*innen im Fokus	155

10.6	Unterstützungsangebote für Unternehmen	158
10.6.1	Soziale Kompetenzen	160
10.6.2	Gewaltfreie Kommunikation	162
10.6.3	Transaktionsanalyse nach Eric Berne	170
10.7	Die neue Benehmens-Kompetenz	175
10.7.1	Haltung und Philosophie	175
10.7.2	Tägliches Miteinander	175
10.7.3	Weiterbildungen und Fortbildungen	176
10.7.4	Möglichkeiten der Pausenregelung	176
10.7.5	Eine Feier für die Menschen im Hintergrund	177
10.7.6	Weihnachtsfeiern	177
10.7.7	Versprechen einhalten	177
11	Was Sie von den Generationen Y, Z und Alpha lernen können	178
11.1	Mirja N. (27), Gesundheitspflegerin	179
11.2	Gesellschaftliche und politische Rückschau	180
11.3	Perspektivwechsel: Eine Geschichte zum Nachdenken	182
Nachwort	184	
Literatur	185	
Register	186	