

Inhaltsverzeichnis

1	»Hilfe, wir altern!« – oder: Eine Branche im Umbruch	1
1.1	Demografie – eine Definitionssache?	2
1.2	Der demografische Wandel in Deutschland	2
1.3	Der demografische Wandel in der Pflege	3
1.4	Ziel: Einen neuen Blickwinkel einnehmen	4
1.5	Generationenorientiert statt altersfokussiert	6
1.6	Demografie in der Forschung	6
1.7	Handlungsfelder des nachhaltigen Personalmanagements	8
	Literatur	8
2	Vom Haus der Arbeitsfähigkeit zum 5-Säulen-Konzept	11
2.1	Das Haus der Arbeitsfähigkeit	12
2.2	Elemente des 5-Säulen-Konzeptes	16
	Literatur	18
3	Das 5-Säulen-Konzept	19
3.1	Säule I: Gesundheitsmanagement	20
3.1.1	Vom Betriebssport zum Gesundheitsmanagement	20
3.1.2	Rechtliche Aspekte des Gesundheitsmanagements	21
3.1.3	Gesundheitssituation der Mitarbeitenden in der Pflege	23
3.1.4	Verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen des Gesundheitsmanagements	24
3.2	Säule II: Lebenslanges Lernen	25
3.2.1	Personalentwicklung – mehr als Kurse und Seminare	26
3.2.2	Sechs Forderungen an eine nachhaltige Personalentwicklung	26
3.2.3	Lebenslanges Lernen in der Praxis	29
3.2.4	Lernformen in der Personalentwicklung	30
3.2.5	Personalentwicklung als Teil des Personalmarketings	30
3.3	Säule III: Organisation und Arbeitsgestaltung	32
3.3.1	Organisation und Gestaltung – ein Widerspruch?	33
3.3.2	Alternskritische Faktoren der Arbeitsgestaltung	35
3.4	Säule IV: Personal- und Rekrutierungspolitik	37
3.4.1	Personalgewinnung – weit mehr als eine Stellenanzeige	37
3.4.2	Das Anforderungsprofil als Grundlage der Personalgewinnung	37
3.4.3	Vom Anforderungsprofil zur Stellenausschreibung	39
3.4.4	Nachwuchs für die Pflege	41
3.4.5	Rekrutierungspolitik als Teil des Personalmarketings	42
3.5	Säule V: Führung	42
3.5.1	Führung und ihre Grundlagen	43
3.5.2	Führungsstile im nachhaltigen Personalmanagement	45
3.5.3	Rolle der Führung im nachhaltigen Personalmanagement	48
	Literatur	48

4	Zahlen, Daten, Fakten – die Welt der Kennzahlenanalyse	51
4.1	Kennzahlen – Sinn oder Unsinn?	52
4.2	Allgemeine Kennzahlenanalyse in der Pflege	53
4.3	Altersstrukturanalyse als klassisches Instrument im nachhaltigen Personalmanagement	55
4.4	Kennzahlen im nachhaltigen Personalmanagement	61
	Literatur	64
5	Den Mitarbeitenden Gehör geschenkt	65
5.1	Schritt für Schritt zur Mitarbeitendenbefragung	66
5.2	Allgemeiner Fragenteil des Mitarbeitendenfragebogens	68
5.3	Fragenblock Gesundheitsmanagement in der Mitarbeitendenbefragung	69
5.4	Fragenblock Lebenslanges Lernen in der Mitarbeitendenbefragung	71
5.5	Fragenblock Organisation und Arbeitsgestaltung in der Mitarbeitendenbefragung	75
5.6	Fragenblock Personal- und Rekrutierungspolitik in der Mitarbeitendenbefragung	78
5.7	Fragenblock Führung in der Mitarbeitendenbefragung	80
	Literatur	83
6	Status Quo aus der Führungsbrille	85
6.1	Durchführung der Führungskräftebefragung	86
6.2	Führungskräfte-Interviews	87
6.3	Führungskräfte-Fragebogen	88
	Literatur	96
7	SWOT und Portfolio – erhobene Daten auf den Punkt gebracht	97
7.1	Sammlung der zentralen Ergebnisse der Erhebungen	98
7.2	Zusammenführung der Ergebnisse in einer SWOT-Analyse	99
7.3	Zusammenwirken der Säulen des Gesamtkonzepts	102
	Literatur	104
8	Handlungskonzepte der 5 Säulen ..	105
8.1	Ernährung, Sport & Co. – Handlungskonzepte im Bereich des Gesundheitsmanagements	107
8.1.1	Perspektiven des Gesundheitsmanagements	107
8.1.2	Die Qual der Wahl	109
8.1.3	Früh übt sich – gesundheitsförderliche Ausbildung	111
8.1.4	Die Klassiker des Gesundheitsmanagements	112
8.1.5	Reden, reden, noch mehr reden	114
8.1.6	Ressource Team	115
8.2	Die häufig vernachlässigte interne Ressource – Handlungskonzepte im Bereich des Lebenslangen Lernens	117
8.2.1	Vielfalt der nachhaltigen Personalentwicklung	117

8.2.2	Schritte der nachhaltigen Personalentwicklung	118
8.2.3	Instrumente entlang der Schritte der nachhaltigen Personalentwicklung	120
8.2.4	Flankierende Instrumente der nachhaltigen Personalentwicklung	122
8.3	Mit System ans Werk – Handlungskonzepte im Bereich der Organisation und Arbeitsgestaltung	124
8.3.1	Maßnahmen zu Organisation und Arbeitsgestaltung im Überblick	124
8.3.2	Physische und psychische Unterstützungsangebote	124
8.3.3	Organisation und Arbeitsgestaltung in der Praxis	126
8.3.4	Organisation und Arbeitsgestaltung als Managementaufgabe	128
8.4	Handlungskonzepte im Bereich der Personal- und Rekrutierungspolitik	129
8.4.1	Elemente der Personal- und Rekrutierungspolitik	130
8.4.2	Neue Mitarbeitende gewinnen und auswählen	131
8.4.3	Personalmarketing als strategisches Konzept	132
8.4.4	Klassische Instrumente des Personalmarketings	133
8.4.5	Fern der ausgetretenen Wege	134
8.4.6	Personalmarketing2.0 – eine neue Welt eröffnet sich	135
8.4.7	Vom Personalmarketing zur Arbeitgebermarke	137
8.4.8	Suchst du noch oder bindest du schon?!	139
8.4.9	Trennung ohne Rosenkrieg	139
8.5	Ey, ey Käpt'n – Handlungskonzepte im Bereich der Führung	140
8.5.1	Instrument der nachhaltigen Führungsarbeit im Überblick	140
8.5.2	Rolle der Führungskraft	140
	Literatur	142
9	Weg in die Zukunft	145
9.1	Nachhaltiges Personalmanagement in Balance – ein Blick von oben	146
9.2	Umsetzungsplanung	147
9.3	Das 5-Säulen-Konzept nicht als Universallösung	150
9.4	Ausblick und Schlussbetrachtung	152
	Literatur	153
	Stichwortverzeichnis	155