

Inhaltsverzeichnis

1	Bindung als Erfolgsfaktor	13
2	Faktoren für einen potentiellen Berufsausstieg	17
3	Erste Berufserfahrung (Faktor für einen potentiellen Berufsausstieg).....	19
3.1	Anfangszeit (Handlungsfeld).....	19
3.2	Keine optimale Einschulung (Handlungsfeld).....	20
3.3	Onboarding und Mentoring.....	20
3.4	Checkliste (Lösungsansätze).....	32
4	Strukturelle Rahmenbedingungen (Faktor für einen potentiellen Berufsausstieg).....	34
4.1	Aufgabenverteilung (Handlungsfeld).....	34
4.2	Zeitmangel (Handlungsfeld).....	34
4.3	Personalmangel (Handlungsfeld).....	35
4.4	Dokumentationsaufwand (Handlungsfeld).....	36
4.5	Überbelegung von Betten (Handlungsfeld).....	36
4.6	Personalgewinnung und Ausfallmanagement.....	37
4.7	Checkliste (Lösungsansätze).....	44
5	Dienst- und Freizeitgestaltung (Faktor für einen potentiellen Berufsausstieg).....	46
5.1	Schichtdienst (Handlungsfeld).....	46
5.2	Zusatzdienste (Handlungsfeld).....	46
5.3	Ständige Bereitschaft (Handlungsfeld).....	47
5.4	Work-Life-Balance (Handlungsfeld).....	47
5.5	Auswirkungen auf das Privatleben (Handlungsfeld).....	48
5.6	Dienstplangestaltung und Work-Life-Balance.....	49
5.7	Checkliste (Lösungsansätze).....	53
6	Belastungen (Faktor für einen potentiellen Berufsausstieg).....	56
6.1	Stress (Handlungsfeld).....	56
6.2	Psychische Belastungen (Handlungsfeld).....	56
6.3	Schuldgefühle (Handlungsfeld).....	58
6.4	Machtlosigkeit (Handlungsfeld).....	58
6.5	Unzufriedenheit und Aggression von Pflegebedürftigen oder Angehörigen (Handlungsfeld).....	59
6.6	Fehlende Unterstützung von der Führungskraft (Handlungsfeld).....	59
6.7	Körperliche Belastungen (Handlungsfeld).....	60
6.8	Identifikation mit dem Pflegeberuf (Handlungsfeld).....	61
6.9	Resilienz und resilienzfördernde Führung.....	61
6.10	Exkurs: Covid-19-Pandemie.....	73
6.11	Checkliste (Lösungsansätze).....	77

7	Image (Faktor für einen potentiellen Berufsausstieg)	80
7.1	Ansehen der Pflege (Handlungsfeld)	80
7.2	Fehlende Wertschätzung (Handlungsfeld)	80
7.3	Entlohnung (Handlungsfeld)	81
7.4	Exkurs: Wertschätzung und Bedürfnisse	81
7.5	Checkliste (Lösungsansätze)	83
8	Zukunftsperspektiven (Faktor für einen potentiellen Berufsausstieg)	84
8.1	Zukunftssorgen (Handlungsfeld)	84
8.2	Perspektivensuche (Handlungsfeld)	84
8.3	Exkurs: Identifizierung und Berufsausstieg	85
9	Ausstiegsmodell	90
10	Faktoren für einen Berufsverbleib	94
11	Sinnerfülltes Arbeiten (Faktor für einen Berufsverbleib)	96
11.1	Sinnhaftigkeit der Arbeit (Potentialfeld)	96
11.2	Self-Empowerment (Potentialfeld)	98
11.3	Erfolgserlebnisse (Potentialfeld)	98
12	Unterstützung vom sozialen Umfeld (Faktor für einen Berufsverbleib)	100
12.1	Unterstützung von Familie und Freundeskreis (Potentialfeld)	100
13	Team (Faktor für einen Berufsverbleib)	101
13.1	Teamzusammenhalt (Potentialfeld)	101
13.2	Unterstützung von Teammitgliedern (Potentialfeld)	102
13.3	Teambildung und Teamidentität	103
13.4	Checkliste (Lösungsansätze)	109
14	Führung (Faktor für einen Berufsverbleib)	111
14.1	Unterstützung von der Führungskraft (Potentialfeld)	111
14.2	Führungsqualitäten (Potentialfeld)	112
14.3	Führungsverhalten und sinnorientierte Führung	113
14.4	Checkliste (Lösungsansätze)	132
15	Orientierung an den Mitarbeiter*innen (Faktor für einen Berufsverbleib)	135
15.1	Förderung von Mitarbeiter*innen (Potentialfeld)	135
15.2	Zufriedenheit von Mitarbeiter*innen (Potentialfeld)	136
15.3	Bindung von Mitarbeiter*innen (Potentialfeld)	138
15.4	Gesundheitsförderung (Potentialfeld)	140
15.5	Exkurs: Die Bedürfnispyramide	143
15.6	Checkliste (Lösungsansätze)	144
16	Fazit	148
	Abbildungsverzeichnis	154
	Tabellenverzeichnis	155
	Literaturverzeichnis	156