



Demografiefeste Personalpolitik in der Altenpflege Handlungsbedarf erfassen

Impressum

Leitfaden für die Bildungspraxis
Schriftenreihe des Forschungsinstituts
Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH

Band 39

Demografiefeste Personalpolitik in der Altenpflege
Handlungsbedarf erfassen

Herausgeber

Herbert Loebe, Eckart Severing

Autoren

Silvia Gerisch, Kornelius Knapp, Karin Töpsch

Förderung

Dieser Leitfaden ist ein Produkt des Projektes „Älter werden in der Pflege“, das vom Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH in Kooperation mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) durchgeführt wird. Das Projekt wird gefördert durch die Robert Bosch Stiftung.

Verlag

© W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Bielefeld 2010

Gesamtherstellung

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 100633, 33506 Bielefeld
Telefon: 0521 91101-11, Telefax: 0521 91101-19
service@wbv.de, www.wbv.de

Umschlaggestaltung

Christiane Zay, Bielefeld

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Printed in Germany

ISBN 978-3-7639-4274-9

Bestell-Nr. 6004050

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.



Checkliste



Wichtig!



Vorteil

Inhalt

Einleitung	5
Altenpflege – Demografiefest in die Zukunft?	5
Der Leitfaden	6
Herausforderungen für die Pflege	9
Demografische Entwicklungstrends in der Altenpflege	9
Qualifikationsanforderungen im Wandel	10
Belastungen und Beanspruchungsfolgen nehmen zu	14
Personalwirtschaftliche Risiken und strategischer Handlungsbedarf	17
Analyse personalwirtschaftlicher Risiken und Potenziale mittels Altersstrukturanalyse	25
Warum ist es wichtig, die Altersstruktur der Belegschaft zu kennen?	25
Das Instrument Altersstrukturanalyse	27
Verfahrensweise	29
Identifikation berufsspezifischer Belastungen anhand der demografiebezogenen Arbeitssituationsanalyse	37
Was ist eine (demografiebezogene) Arbeitssituationsanalyse?	37
Ablauf und exemplarische Ergebnisse der demografiebezogenen Arbeitssituationsanalyse	41
Ansatzpunkte für eine demografiefeste Personalpolitik in der Altenpflege	47
Fazit und Ausblick	53
Informationen zum Thema	55
Literaturquellen	55
Weblinks	57