

Inhalt

Vorwort	8
Demografie und Personalstruktur	10
1. Zahlen, Daten und Fakten	10
2. Typische Fehleinschätzungen	12
3. Potenziale älterer Mitarbeiter/-innen	13
4. Personalstruktur	14
5. Lösungsansatz Age-Management	15
6. Ist-Analyse demografisches Risiko	17
7. Betriebliches Gesundheitsmanagement	19
8. Weiterbildung älterer Beschäftigter	22
9. Gesetze/Fördermöglichkeiten	23
10. Fazit/Handlungsfelder („fit for age“)	25
Personalbedarfsbemessung	28
1. Gesetzliche und vertragliche Voraussetzungen	28
2. Leitungsteam verbindet Pflegeauftrag mit wirtschaftlichem Handeln	31
3. Instrumente der Personalbemessung	32
4. Personalbemessung in der Vergütungsverhandlung	34
5. Bedarfsgerechte und flexible Personalbemessung	41
6. Teamorientierte Personalbemessung	44
7. Einrichtungsspezifische Versorgungskonzepte	45
8. Zusammenfassung	48
Personalauswahl	49
1. Systematische Personalauswahl – Wozu?	49
2. Standards der Personalauswahl	50
3. Anforderungsanalyse	56
4. Verfahren zur Vorselektion	59
5. Verfahren zur ausführlichen Eignungsverurteilung	61
6. Nutzen systemischer Personalauswahl	88
7. Literatur	89
Entstehung von Arbeitsverhältnissen	91
1. Die Stellenausschreibung	91
2. Bewerbungsunterlagen	94
3. Kosten für Bewerbungsgespräche	94
4. Das Vorstellungsgespräch	96

5. Andere Erkenntnisquellen	102
6. Diskriminierungsverbot von schwerbehinderten Bewerbern	103
7. Beteiligung des Betriebsrats	104
8. Der Abschluss eines Arbeitsverhältnisses	106
Personaleinsatzplanung	117
1. Ausgangslage und Hintergrund	117
2. Ziele der Personaleinsatzplanung	118
3. Grundsätzliche Regeln der Personaleinsatzplanung	119
4. Bewohnerorientierter Personaleinsatz	121
5. Was ist eine bewohnerzentrierte Leistungssteuerung und welche Ziele werden damit verfolgt?	125
6. Mit der Leistungsplanung zur bewohnerorientierten Personaleinsatzplanung	129
7. Fazit	136
Personalführung	137
1. Grundlagen der Führung	137
2. Ziele setzen – ein Planungsinstrument	140
3. Informieren, Delegieren, Kontrollieren	145
4. Mitarbeitertypen – Führungsanforderungen	148
5. Das Mitarbeitergespräch	154
6. Team-Management	161
7. Teaminspektion	163
8. Leitfaden zur Vorbereitung eines Förder-/Entwicklungsgespräches	165
Potenziale gezielt fördern	167
1. Human Resource Management – Aufgabe der obersten Leitung	167
2. Ermittlung des Förderbedarfs von Humanressourcen	170
3. Humanressourcen fördern	178
4. Evaluation der Human-Resource-Management-Bemühungen	184
5. Fazit	190
6. Literaturverzeichnis	192
7. Anhang	193
Personalcontrolling in der Altenhilfe	201
1. Überblick	201
2. Problembereiche	202
3. Spezifische Problembereiche und deren Lösungen	204
4. Organisatorische Eingliederung	208
5. Horizonte im Personalcontrolling	209

6. Bezugsobjekte im Personalcontrolling	211
7. Kennzahlen und Berichtswesen im Personalcontrolling	212
8. Methoden und Instrumente	214
9. Weitere Instrumente und Verfahren	222
10. Notwendigkeit von Zielen	223
11. Fazit	223
Sanktionen während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses	225
1. Umgang mit Fehlern im Leistungs-, Verhaltens- und Vertrauensbereich. . .	225
2. Besonderheit bei erheblichen Fehlzeiten	230
Beendigung von Arbeitsverhältnissen	238
1. Aufhebungsvertrag	238
2. Auslaufen eines befristeten Vertrages	240
3. Erreichen der vereinbarten Altersgrenze	240
4. Tod einer Vertragspartei	241
5. Kündigung	242
Autorenvita	264