

Inhalt

Geleitwort	5
Vorwort der Autoren	9
1 Magnet[®]-Konzept, strukturelles Empowerment und interprofessionelle Zusammenarbeit	15
1.1 Das Magnet [®] -Krankenhauskonzept als evidenzbasierte Grundlage zeitgemäßen Pflegemanagements	15
1.2 Strukturelles Empowerment und Intrapreneurship im Pflegemanagement	19
1.3 Interprofessionalität, duale Führung und klinische Bereichskonferenzen	25
1.3.1 Zusammenarbeit auf Augenhöhe braucht eine psychologische Sicherheitskultur.	31
1.3.2 Fazit	31
2 Organisationen und Führung im Wandel – von direktiv bis agil	33
2.1 Die Evolution von Organisationen in der Geschichte der Menschheit.....	33
2.2 Führungsprozess und Führungsstil	37
2.2.1 Was bedeutet Führung?	37
2.2.2 Das partizipative Führungsprozessmodell	38
2.2.3 Führungsstil, Führungsmodus und situatives Führen	42
2.2.4 Typische Führungsstile	44
2.3 Agilität und TeamProzessPerformance (TPP)	59
2.3.1 Dimensionen	59
2.3.2 Fazit	65
3 Die psychologischen Grundlagen von Leadership	66
3.1 Psychologie, Coaching und evidenzbasierte Führung	66
3.2 Gehirngerechtes Führen – Neuroleadership	67
3.3 Führen und Motivation	85
3.4 Führen mit Persönlichkeit	94
3.4.1 Core-Self-Evaluations/Zentrale Selbstbewertungen ...	97
3.4.2 Die Big Five der Persönlichkeit	99

3.4.3	Psychodynamische Modi/Stile	102
4	Transformational Führen in der Pflege mit dem Leadership Performance Navigator	108
4.1	Der Leadership Performance Navigator – in Führung navigieren, statt improvisieren.....	108
4.1.1	Acht Module, ein Ziel: Wirksame Führung im Pflegealltag	109
4.2	Prozessmodul 1: Selbstmanagement – Führung beginnt im eigenen Kopf.....	111
4.2.1	Das ABC-Modell: klare Einstellung – wirksame Führung	111
4.3	Prozessmodul 2: Selbstaussagen – Türöffner im Gespräch ...	129
4.4	Prozessmodul 3: Sachaussagen – »Beobachten, ohne zu bewerten«	133
4.5	Prozessmodul 4: Beziehung – »Vertrauen und Bindung stärken«	136
4.5.1	Signale erkennen: Wenn die Beziehung stört, dann hilft kein Themenplan mehr	137
4.5.2	Stopp. Signale benennen. Auf die Beziehungsebene wechseln.	137
4.5.3	Der Umgang mit Beziehungsbotschaften	138
4.5.4	Grundsätzliche Beziehungs- und Bindungsmuster von Führungskräften	139
4.5.5	Emotionale Intelligenz von Führungskräften	140
4.6	Prozessmodul 5: Modus-Diagnose und Change – Innere Zustände erkennen und ändern	142
4.6.1	Modus – was ist das eigentlich?	142
4.6.2	Mimik lesen – Mikroexpressionen erkennen	142
4.6.3	Die drei Grundmodi: Vulnerabilitäts-, Protektions- und Ressourcen-Modus	143
4.6.4	Erstes Führungstool: Verbale Sonden	144
4.6.5	Zweites Führungstool: Anregung zur Selbstreflexion	145
4.7	Prozessmodul 6: Feedback – konstruktive Rückmeldungen in sechs Stufen	147
4.7.1	Feedback als pauschale Negation	148
4.7.2	Warum viele Feedbacks scheitern	148
4.7.3	Selbstwertstabilisierung	149
4.7.4	Unterstützung von Akzeptanz und Vertrauen auf der Beziehungsebene	149
4.7.5	Allgemeine Grundsätze positiven Feedbacks	150
4.7.6	Die sechs Stufen eines professionellen Feedbacks – Wirksamkeit bis in die Tiefe	150
4.8	Prozessmodul 7: Ziele und Delegation – emotional verankern	153
4.8.1	Von der Zielvereinbarung zur Zielverankerung	154

4.8.2	Motto-Ziele: Das persönliche Fundament der Zielsezung	155
4.8.3	SMART-Ziele: Klar, konkret, messbar.	157
4.8.4	Wenn-Dann-Pläne: Die Macht der Gewohnheit	159
4.8.5	Delegation und Verantwortung	160
4.8.6	Delegation, der sachlich-objektive Prozess	161
4.8.7	Emotionale Verantwortung – die subjektive Seite der Delegation	162
4.9	Prozessmodul 8: Kontrolle und Konsequenz: »Kritikstufen gehen«	165
4.9.1	Wenn nichts mehr geht – und Führung Konsequenzen ziehen muss	165
4.9.2	Die acht Weisungs-, Kritik- und Mahnstufen – Verfahrenssicherheit und Konsequenz in Führung ...	168
4.9.3	Fazit	175
4.10	Führen mit KI	176
	4.10.1 Prompt-Engineering für ein perfektes Ergebnis	177
	4.10.2 Künstliche Empathie – Wie KI Gefühle zeigt	181
5	Die Teamdynamik gestalten	183
5.1	Team-Mapping	183
5.2	Konfliktanalyse	188
5.3	Konfliktkommunikation mit dem 4-B-Skript	195
5.4	Führen von internationalen Teams in der Pflege	199
6	Besprechungen planen und moderieren	202
6.1	Sitzungslast und Sitzungsfrust	202
6.2	Strategie, Ziele, Funktion und Nutzen von Sitzungen	203
6.3	Teilnehmerstruktur einer Sitzung: Wer mit wem?	205
6.4	Inhaltliche Struktur einer Sitzung: Was?	207
6.5	Sitzungsvorbereitung: Was alles vorab?	211
6.6	Leitung und Moderation der Sitzung	212
6.7	Nachbereitung, Ergebnissicherung und Protokoll	215
6.8	Projekt- und Sitzungskontrakt	216
Literatur	219

Zusatzmaterial

Management- und Führungsprozesse im Pflegemanagement	225
Strategische Positionierung und Öffentlichkeitsarbeit	225
Betriebswirtschaftliche Planung und Steuerung	225
Fachliche Entwicklung und Evaluation	226
Organisation	227
Personal	227

Inhalt

Infrastruktur	229
Diagnostik-Tool zum Integrierten Persönlichkeitskonzept	230
Protokollmuster: Anlassbezogenes Führungsgespräch	232
Protokoll	233
Variante 1: Anweisung	236
Variante 2: Aktionsplan	236
Protokollmuster: Sitzungsprotokoll	237