

# Inhalt

<b>Vorwort .....</b>	<b>7</b>
<b>1      Personalentwicklung – Gestalten Sie die Zukunft Ihres Unternehmens .....</b>	<b>9</b>
1.1    Ihre Entscheidung zählt: Machen Sie sich bewusst auf den Entwicklungsweg .....	9
1.2    Die drei Gebote für Manager: Sei regeltreu, realistisch und kompromissbereit .....	9
1.2.1    Regeltreue und Stetigkeit .....	10
1.2.2    Steuern Sie nur realistische Ziele an .....	10
1.2.3    Gehen Sie keine falschen Kompromisse ein .....	11
1.3    Zukunft Pflege: Lösungsorientiert, vertrauensvoll, unbürokratisch und risikobewusst .....	11
1.3.1    Handeln Sie lösungsorientiert .....	12
1.3.2    Stärken Sie das Vertrauen .....	16
1.4    Wie Sie Vertrauen schaffen .....	18
1.4.1    Die Würdigung der Person ist das A & O .....	19
<b>2      Kurzfristige Lösungen .....</b>	<b>22</b>
2.1    Unverzichtbar: Das Anforderungsprofil .....	22
2.2    Personalakquise 2.0 .....	24
2.2.1    Personalakquise fängt im Alltag Ihres Hauses an ..	24
2.2.2    Personalakquise startet früh .....	26
2.2.3    Personalakquise braucht die richtigen Instrumente ..	26
2.3    Bewerbungsunterlagen richtig auswerten .....	30
2.4    Bewerbungsgespräche zielorientiert führen .....	31
2.5    Perfekt starten: Probearbeit, Assessment Center und Einarbeitung .....	33
2.5.1    Arbeit auf Probe .....	33
2.5.2    Assessment Center .....	35
2.5.3    Einarbeitung neuer Mitarbeiter .....	35

<b>3</b>	<b>Langfristige Lösungen</b>	37
3.1	Wie viel Fachlichkeit muss sein?	37
3.2	Die neuen Anforderungen	37
3.3	Berücksichtigen Sie die HRO-Strategien	39
3.3.1	Die Grundsätze der HRO	39
3.3.2	HRO-Strategien in der Altenhilfe	39
3.4	Installieren Sie ein strukturiertes Risikomanagement	44
3.4.1	Gefährdungen des Personals	44
3.5	Bauen Sie eine förderliche Unternehmenskultur auf	46
3.5.1	Zukunfts faktor Team – so wichtig wie nie zuvor...	47
3.5.2	Mit dem Twin Star bringen Sie Teams auf Erfolgskurs	49
3.6	Steuern Sie den Verbesserungsprozess »glücksorientiert«	53
3.7	Erfolg – der Zauber von 98 %	54
3.8	Behandeln Sie Probleme als verkleidete Ziele	54
3.9	Stärken Sie das Vertrauen in realistische Ziele	55
3.10	Babystepps – mit kleinen Schritten die Team-Welt verändern	55
3.11	Installieren Sie eine konstruktive Rückmeldekultur	56
3.12	Behandeln Sie Kränkungen konstruktiv	57
3.13	Lernen Sie, Rückschläge zu bewältigen	58
3.14	Raus aus dem (Problem-)Teufelskreis	59
3.15	Initiiieren Sie Veränderungsprozesse mit dem Team	62
3.16	Kooperieren Sie auf Augenhöhe	63
3.17	Bekämpfen Sie Teamblues und Feindseligkeit im Team	65
3.17.1	Suggestion gegen Teamblues	65
3.17.2	Bekämpfen Sie Feindseligkeiten im Team	67
3.17.3	Achten Sie auf die Warnsignale	68
3.17.4	Erfassen Sie die Warnsignale per Fragebogen	69
3.17.5	Führen Sie Mitarbeitergespräche	70
3.18	Kollegiales Teamcoaching	71
3.18.1	Die sieben Schritte im KTC	72
3.19	Kollegiales Leitungscoaching	74
3.19.1	Das Kollegiale Leitungscoaching nach Radatz	74
3.19.2	Die drei Phasen des Kollegialen Leitungscoachings	74

<b>3.20</b>	<b>Fördern Sie die Resilienz . . . . .</b>	<b>77</b>
3.20.1	Wichtige Aspekte des Resilienzkonzeptes . . . . .	78
3.20.2	Resilienz und Gesundheit(sförderung) . . . . .	79
3.20.3	Biegsam und stark wie ein Bambus . . . . .	80
<b>3.21</b>	<b>Lebensweltliche Organisation als Pflege- und Führungsprinzip . . . . .</b>	<b>82</b>
<b>3.22</b>	<b>Mitarbeitende begeistern, befähigen und halten . . .</b>	<b>84</b>
3.22.1	Potenziale entdecken . . . . .	84
3.23	Potenziale systematisch erschließen, bewerten und optimiert einsetzen . . . . .	87
3.23.1	Fachlich fundiert und systematisch . . . . .	88
3.23.2	Die vier Dimensionen pflegerischen Handelns . . .	89
3.23.3	Der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) . . . .	89
3.23.4	Passen Sie die Führungspraxis dem Ziel an . . . . .	90
3.23.5	Ein Qualifikationsmix schafft Sicherheit . . . . .	91
3.23.6	Die sechs Schritte des Kompetenzkompasses . . . .	95
<b>3.24</b>	<b>Lernprozesse positiv gestalten . . . . .</b>	<b>98</b>
3.24.1	Führen Sie beziehungsorientiert . . . . .	98
3.24.2	Blicken Sie auf die Lösung . . . . .	99
<b>3.25</b>	<b>Entdecken und nutzen Sie die Antreiber . . . . .</b>	<b>101</b>
3.25.1	Die fünf wichtigsten inneren Antreiber und wie sie uns prägen . . . . .	102
3.25.2	Testen Sie, was Sie antreibt . . . . .	104
<b>3.26</b>	<b>Teamentwicklung ganz praktisch – die entbürokratisierte Dokumentation implementieren . . . .</b>	<b>104</b>
3.26.1	Die Umsetzung erfordert die richtige Kompetenz am richtigen Ort . . . . .	107
3.26.2	Investieren Sie bewusst in Kompetenz und Struktur	108
3.26.3	Stellen Sie einen geeigneten Qualifikationsmix her	108
3.26.4	Machen Sie sich systematisch auf den Weg . . . . .	109
<b>4</b>	<b>Mitarbeiterführung in der neuen Arbeitswelt . .</b>	<b>110</b>
4.1	Kulturwandel zwischen Analog Seniors und Digital Natives . . . . .	110
4.1.1	Mitarbeiter der Generation Y erfolgreich integrieren	111
4.1.2	Ältere Arbeitnehmer – Chance fürs Team . . . . .	113

<b>4.2</b>	<b>Die sieben Schlüsselaufgaben der Zukunft . . . . .</b>	<b>114</b>
<b>4.2.1</b>	<b>Aufgabe 1: Profilieren Sie sich durch Ausbildungsstärke . . . . .</b>	<b>114</b>
<b>4.2.2</b>	<b>Aufgabe 2: Unternehmerisches Denken und Handeln unterstützen . . . . .</b>	<b>115</b>
<b>4.2.3</b>	<b>Aufgabe 3: Erkennen Sie die kleinen Schritte an . . . . .</b>	<b>115</b>
<b>4.2.4</b>	<b>Aufgabe 4: Mitarbeiter fördern und fordern . . . . .</b>	<b>115</b>
<b>4.2.5</b>	<b>Aufgabe 5: Stärken Sie die Zufriedenheit der Mitarbeitenden . . . . .</b>	<b>116</b>
<b>4.2.6</b>	<b>Aufgabe 6: Bringen Sie leistungsschwache Mitarbeiter auf Erfolgskurs . . . . .</b>	<b>117</b>
<b>4.2.7</b>	<b>Aufgabe 7: Arbeiten Sie mit Standards . . . . .</b>	<b>122</b>
<b>4.3</b>	<b>Zum Schluss: Die 10-10-10-Formel . . . . .</b>	<b>133</b>
<b>4.3.1</b>	<b>Die drei Stufen von 10-10-10 . . . . .</b>	<b>134</b>
<b>Literatur</b>	<b>.....</b>	<b>136</b>
<b>Lesemepfehlungen</b>	<b>.....</b>	<b>139</b>
<b>Register</b>	<b>.....</b>	<b>141</b>