

Inhalt

Vorwort	7
1 Die grundlegenden Probleme	9
1.1 Gestatten: Das ist Ihr Job!	14
1.2 Gesellschaftliche Umwälzungen – nur eine Hypothese oder doch belegbar?	20
2 Beruf »Pflegedienstleitung«	23
2.1 »Noch liebe ich meinen Job«	24
2.2 »Ich möchte ein Premium-Anbieter werden«	27
2.3 »Zukünftig werde ich den Job verlassen«	31
2.4 »Ich möchte beruflich durchstarten«	35
2.5 »Ich musste mir ein dickes Fell zulegen«	36
2.6 »Wir nutzen die Krise, um dazu zu lernen«	41
2.7 Fazit: Es muss anders werden, wenn es gut werden soll	45
2.7.1 Menschlich, agil, kundenorientiert – so könnte Pflege sein ..	45
2.7.2 Es fehlen Budgetverantwortung und Gestaltungsspielräume ..	46
2.7.3 Sind wirklich alle Trägerverbände noch auf der Seite der Einrichtungen?	47
2.7.4 Die Politik bestimmt die Rahmenbedingungen, oder?	47
2.7.5 Aktuelle Bedrohungen durch die Corona-Krise	48
3 Und hier sind die Lösungen für Ihre drängendsten Probleme	50
3.1 Die Dienstplanung: eine OP am offenen Herzen	51
3.1.1 Dienstpläne eigenverantwortlich erstellen	53
3.1.2 Wochenend-Dienste: nur alle 2,5–3 Wochen!	57
3.2 Unbeliebte Dienste verteilen	60
3.2.1 So kann eine Verteilungsgerechtigkeit bei unbeliebten Diensten aussehen	60
3.3 Lange Freiphasen dank innovativer Arbeitszeitmodelle	63
3.3.1 Modell 1: Der Klassiker »7 Tage Dienst, 7 Tage frei«	64
3.3.2 Modell 2: Viele Überstunden anhäufen und lange frei haben ..	65
3.4 Die Methode der »erweiterten Urlaubsbesprechung«	67
3.5 Sehen Sie sich als Coach und Trainer	68
3.5.1 Reagieren Sie noch, oder agieren Sie schon?	69
3.5.2 Durchbrechen Sie verkrustete Denkmuster	71
3.5.3 Kontern Sie mit Bedacht	72
3.5.4 Verwandeln Sie Schwächen in Stärken	74
3.5.5 Prioritätensetzung als Angstkiller	78

3.5.6	Arbeiten Sie mit nachhaltigen Verhaltensänderungen	80
3.5.7	Wenden Sie die Erfolgskommunikation an	84
3.5.8	Gemeinsame Ziele von Mitarbeitern und Unternehmern	88
3.5.9	Systemisches Fragen überwindet Gräben	92
3.5.10	Der Mitarbeiter muss seine Grenzen kennenzulernen	97
3.5.11	Reflektieren Sie sich selbst	100
3.6	Karriere und Entwicklung	102
3.6.1	Fachliche Teamentwicklung	103
3.6.2	Mitarbeitermotivation mit Kompetenzprofilen	106
3.6.3	Leistung muss sich auf dem Konto sichtbar machen – ein Win-Win-Prämienmodell	108
3.6.4	Budgetverantwortung für die PDL	114
3.6.5	Vom Umgang mit Kranken- und Pflegekassen	118
3.7	Die Mitarbeiterpflege	122
3.7.1	Mitarbeitergespräche im Sinne von NLP	123
3.7.2	So heben Sie Vermeidungsstrategien aus	132
3.7.3	Das ABC-Formular zur Verhaltenssteuerung	137
3.7.4	Fördern Sie leistungsschwache Mitarbeiter	141
3.8	Fazit	145
3.8.1	Gezielt handeln und große Effekte erzielen	146
3.8.2	Machen Sie Ihre Situation öffentlich	147
4	Forderungen an die Politik	148
4.1	Gleiche Prüfregularien für alle	148
4.2	Die Macht der Kassen brechen	150
4.3	Entscheidung zwischen Planwirtschaft und Marktwirtschaft ..	151
4.4	Unattraktive Arbeitszeiten entsprechend vergüten	153
4.5	Schluss mit Aussitzen	155
4.6	Das Rothgang-Gutachten zur Personalbemessung und Pflegefinanzierung	157
4.7	Die Darstellung der Pflege in den Medien	158
5	Fazit – oder: Der Blick in die Glaskugel	160
5.1	Wer soll das alles bezahlen?	161
5.2	Eine gewagte These – Es gibt ein schnelles Ende des Personalmangels in der Pflege!	163
Literatur	164
Register	165