

# Inhalt

Vorwort .....	7
<b>1 Die grundlegenden Probleme .....</b>	<b>9</b>
1.1 Gestatten: Das ist Ihr Job! .....	14
1.2 Gesellschaftliche Umwälzungen – nur eine Hypothese oder doch belegbar? .....	20
<b>2 Beruf »Pflegedienstleitung« .....</b>	<b>23</b>
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
<b>3 Und hier sind die Lösungen für Ihre drängendsten Probleme .....</b>	<b>50</b>
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 kennenlernen .....	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 hebeln 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
----------------	-----