

Inhalt

Die sehr gute Mitarbeiterführung ist in der Pflege möglich	9
1 Vorbild? Selber!	15
1.1 Entwickeln Sie ein (neues) Rollenbewusstsein	15
1.2 Weiten Sie Ihren Horizont	17
1.3 Strukturieren Sie Ihre To-do's und optimieren Sie Ihre Arbeitszeit	19
1.4 Übernehmen Sie Verantwortung	21
1.5 Treten Sie souverän und selbstsicher auf	22
1.6 Stellen Sie sich auch unangenehmen Aufgaben	23
1.7 Ernähren Sie sich gesund	24
1.8 Achten Sie auf eine vorbildliche Pausenkultur	25
1.9 Balancieren Sie Arbeits- und Privatleben klug aus	26
1.10 Optimieren Sie Ihre Arbeitszeit und machen Sie pünktlich Feierabend	27
1.10.1 Schaffen Sie die richtigen Rahmenbedingungen	27
1.10.2 Perfektionieren Sie Ihre sinnvolle Eigenorganisation	27
1.10.3 Nutzen Sie den Endspurt-Effekt	28
2 Beruf und Familie? Durchaus vereinbar!	29
2.1 Achten Sie auf die Pflegefachlichkeit	30
2.2 Die Zentrale Einsatzplanung (ZEP) – ein Erfolgsmodell fürs Personaleinsatzmanagement	31
2.2.1 Implementieren Sie die ZEP als Stabsstelle	32
2.2.2 Geben Sie der der Stabsstelle den richtigen Rahmen	32
2.3 Dienstplanchecklisten erleichtern Ihre Arbeit	35
2.4 Stand-by-Dienste ergänzen Ihr Dienstplankonzept	36
2.5 Bauen Sie einen Aushilfs-Pool auf	37
2.6 Planen Sie den Teamtausch	38
2.7 Legen Sie Wert auf eine gute Einarbeitung	40
2.7.1 Das Einarbeitungskonzept und der Mentor	41
2.8 Das lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodell	44
2.8.1 Lebensphase Elternschaft	44
2.8.2 Lebensphase Pflege	45
2.8.3 Lebensphase Lebens- und Arbeitssituation des Partners	45
2.8.4 Lebensphase soziale Netzwerke	46
2.8.5 Lebensphase Ehrenamt	46
2.8.6 Lebensphase Hobby	46
2.8.7 Lebensphase Krankheit	47

2.8.8	Lebensphase Nebentätigkeit	47
2.8.9	Lebensphase privat initiierte Weiterbildung	47
2.8.10	Lebensphase Verschuldung	48
2.8.11	Lebensphase traumatisches/kritisches Ereignis	48
2.9	So wird das Betriebsklima lebenswert	48
3	Die pflegerischen Vorbehaltsaufgaben	50
3.1	Vorbehaltsaufgaben haben nichts mit der Behandlungspflege zu tun	50
3.2	Die pflegerische Anamnese gehört in Fachkraft-hand	51
3.3	Steuern Sie den Pflegeprozess selbst	52
3.3.1	Alleinstellungsmerkmal professioneller Pflege	53
3.4	Die Auswertung gehört in Fachkräfte-hand	53
3.5	Integrieren Sie die Vorbehaltsaufgaben in den Alltag	54
4	Pflegefachkräfte und Assistenzkräfte	56
4.1	Sorgen Sie für eine gezielte Aufgabenverteilung unter Ihren Fachkräften	56
4.2	Stärken Sie die Kompetenz Ihrer Pflegehilfskräfte mit einem strukturierten Prozedere	57
4.3	Schaffen Sie eine zusätzliche Berufsgruppe	59
4.4	Bilden Sie interne Experten aus	59
4.5	Die PDL unter der Lupe	62
5	Direkte Mitarbeiterführung im persönlichen Gespräch	64
5.1	Wirken Sie einer Lästerkultur entgegen	64
5.2	Stellen Sie sich der Gefühlsarbeit	65
5.3	Strukturieren Sie Ihre Personalgespräche	67
5.3.1	Nennen Sie den Anlass	67
5.4	Gehen Sie souverän mit Beschwerden um	68
5.5	Richtig loben – Ihr erster Erfolgsgarant in der Mitarbeiterführung	71
5.5.1	Kommunizieren Sie offen	72
5.6	Richtig kritisieren – Ihr zweiter Erfolgsgarant in der Mitarbeiterführung	73
5.6.1	Ehrliches Feedback als große Herausforderung	74
5.7	Aus Fehlern lernen – so gelingt es im Team	75
5.8	Sind Sie Wolf oder Giraffe? – Die zielführendste Art der Kommunikation	77
5.8.1	Wolf versus Giraffe	78
5.9	Weg vom Kritikerpfad, rauf auf den Erfolgsweg	79
5.10	Whistleblower?!	81

6	Bewahren Sie Ruhe – auch in stressigen Zeiten	83
6.1	Werden Sie revolutionär: Tiefe braucht Mut	83
6.1.1	Ein kleiner Moment der Dankbarkeit jeden Tag	84
6.1.2	Erkämpfen Sie sich eine Insel	84
6.1.3	Leben Sie Ihre innere Stille	85
6.2	Hätte, wäre, wenn...? Interessante Erkenntnisse aus der Palliativpflege	86
6.2.1	Was am Ende wirklich zählt	86
6.3	So verkraften Sie Rückschläge und bleiben trotzdem gelassen	89
6.3.1	Setzen Sie auf die positiven Aspekte	89
6.3.2	Vertreten Sie Ihre Meinung	90
6.3.3	Misserfolge sind eigentlich auch Erfolge	90
6.3.4	Sie müssen nicht immer perfekt sein	91
6.3.5	»Ich bin okay – Du bist okay«	91
6.4	Lieben Sie Ihr Leben, aber nie Ihren Job	93
7	Mit der richtigen Strategie zum Erfolg	95
7.1	Ohne Motivation geht nichts	95
7.1.1	Das FISH-Philosophie	96
7.2	Arbeit hat Sinn – vermitteln Sie ihn Ihren Mitarbeiter*innen	98
7.2.1	Begründen Sie Ihre Erwartungen	98
7.2.2	Vermitteln Sie Ihre Visionen	99
7.2.3	Nehmen Sie Ihre Vorbildfunktion wahr	99
7.3	Zufriedenheit – mit glücklichen Mitarbeiter*innen macht die Arbeit Freude	99
7.4	Prüfen Sie die beruflichen Handlungskompetenzen Ihrer Mitarbeiter*innen	101
7.5	Handlungskompetenzen – der Test	102
7.6	Kaizen hilft Ihnen bei der zwischenmenschlichen Zusammenarbeit	103
7.7	Wenn gar nichts mehr geht – die Kündigung	104
7.7.1	Die betriebsbedingte Kündigung	104
7.7.2	Die verhaltensbedingte Kündigung	105
7.7.3	Die personenbedingte Kündigung	105
8	Ziele setzen und erreichen	107
8.1	Überwinden Sie Ihre Scheu – Sprechen vor Publikum ist gar nicht so schwierig	107
8.2	Wählen Sie gezielt die Fortbildungen aus	109
8.2.1	Vorüberlegungen	110
8.2.2	Während der Fort- oder Weiterbildung	110
8.2.3	Die Umsetzung des Gelernten	111

8.3	Mit der SMART-Formel erreichen Sie Ihre persönlichen Ziele leichter	113
8.3.1	Ein Praxisbeispiel: Viktorias Weiterbildung	114
8.4	Reflektieren Sie (sich) regelmäßig	116
8.4.1	So bauen Sie das Reflexionsgespräch auf	118
8.5	Zauberkraft Resilienz – Bleiben Sie auch in der Krise stark ...	120
8.5.1	Die 7 Schlüssel der Resilienz	121
8.6	Achten Sie auf den Persönlichkeitsstil Ihrer Vorgesetzten	122
8.7	Bestehen Sie einer angemessenen Entlohnung	126
8.8	Stärken Sie Ihre Selbstachtung	128
8.9	Die acht Stärken der Selbstachtung	128
Mein Fazit: Konzentrieren Sie Ihre Energie auf die Basics		130
Literatur		131
Register		132