

Inhalt

Vorwort	5
1 Die Entwicklung der Pflege – bis heute	13
2 Grundlagen der Mitarbeiterführung	16
3 Anforderungen an Führungskräfte	18
4 Prinzipien der Mitarbeiterführung	20
4.1 Die wichtigsten Führungsprinzipien	20
4.1.1 Vorbild in Haltung und Pflichterfüllung	21
4.1.2 Verteilungsgerechtigkeit	22
4.1.3 Fürsorgepflicht	23
4.1.4 Informationsfluss	24
4.1.5 Fairness	27
4.1.6 Respekt, Wertschätzung, Achtsamkeit	27
5 Führung und Macht	30
6 Loyalität	34
6.1 Wie entwickelt sich Loyalität in der Klinik? ..	35
6.2 Loyalitätskonflikte	36
6.3 Loyalität und Macht	37
7 Führungsaufgaben	40
7.1 Im Spannungsfeld zwischen Fach- und Führungsaufgaben	42
7.2 Feedback-Kultur	43

7.3	Partnerschaftliche Kommunikation im Klinikalltag	46
8	Führungskompetenzen	48
9	Führungsstile	52
9.1	Mitarbeiterorientierung und Ergebnis- orientierung	53
9.2	Differenzierter Führungsansatz auf Basis des Reifegradmodells	56
9.2.1	Das Reifegradmodell	57
9.3	Die Analyse des Reifegrades	60
9.4	Führungsstile in Beziehung setzen	62
10	Führen über das Gespräch	63
10.1	Bindungsanalyse	63
10.2	Zielvereinbarungs- und Mitarbeiterjahres- gespräche	66
11	Mitarbeiterführung in der Praxis	69
11.1	Neu in der Leitungsposition	69
11.2	Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten	70
11.3	Im Kräftefeld unterschiedlicher Erwartungen	72
11.4	Schlüsselbeziehungen	73
11.5	Dauerthemen, Stärken und Engpässe identifizieren	74
11.6	Entwicklung einer kommunizierbaren Vision	75
11.7	Klima – die Basis jeder Veränderung	76
11.8	Aktive Gestaltung der Positionsübernahme ..	77
12	Planvolle Einarbeitung neuer Mitarbeiter	79
12.1	Erfolgreiche Einarbeitungsphase	81
12.2	Führen ohne Weisungsbefugnis	83
12.3	Voraussetzungen für wirksames laterales Führen	84
13	Generation Y – fördern statt regieren	87
13.1	Zwischen Anspruch und Wirklichkeit	88

14	Graues Haar wird zur Regel – der Umgang mit älteren Mitarbeitern	91
15	Ausländische Pflegekräfte – Willkommenskultur ist gefordert	94
16	Die Zusammenarbeit mit Ärzten aktiv gestalten ..	97
16.1	Unzureichende und mangelhafte Strukturen abbauen	99
16.2	Top-Teams entwickeln	100
16.3	Den Personalmangel managen – strukturierte Ausfallkonzepte	104
16.3.1	Springer-Pool	106
16.3.2	Joker-Dienst	106
16.3.3	Stand-by-Dienst	107
16.3.4	Flexi-Dienst	107
16.3.5	Schichtkoordinatoren als wichtiges Bindeglied	108
	Und zum Schluss	112
	Literatur	113
	Stichwortverzeichnis	115