

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Einleitung: Was mich beeinflusst hat | 13 |
| Erster Teil: Mit dem Herzen sehen | |
| Einführung | 21 |
| 1 Das Geheimnis gut gepflegter Beziehungen | 23 |
| 1.1 Motivation und Beziehung | 24 |
| 1.2 Kooperation als biologisches Prinzip des Menschen | 25 |
| 1.3 Voraussetzungen für die zwischenmenschliche Beziehung | 27 |
| 1.4 Jede Beziehung hat zwei Richtungen | 34 |
| 1.5 Bewohner und Kunden sind ein Spiegel für die Beziehungen | 36 |
| 1.6 Die eigenen Fehler erkennen | 38 |
| 1.7 Die therapeutische Beziehung zu den Bewohnern... | 41 |
| 2 Neue Verschaltungen im Gehirn anregen | 50 |
| 2.1 Offenheit und Neugier als innere Haltung | 50 |
| 2.2 Was ist Kreativität? | 54 |
| 2.3 Voraussetzungen für das Entstehen neuer Ideen und Fähigkeiten | 57 |
| 2.4 Spezial-Aufgaben und Projekte | 60 |
| 3 Ein angenehmes und anregendes Umfeld gestalten | 64 |
| 3.1 Unsere Wahrnehmungen beeinflussen das Denken | 64 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 3.2 | Gestaltung der Räume durch Farben und Bilder ... | 66 |
| 3.3 | Lebendigkeit und Wachstum durch Pflanzen und Tiere | 69 |
| 4 | Das Denken der Menschen positiv beeinflussen | 73 |
| 4.1 | Positiv denken | 74 |
| 4.2 | Zu neuen Sichtweisen führen | 77 |
| 4.3 | Humor und Lachen | 84 |
| 5 | Einzelne Personen und Teams beraten | 88 |
| 5.1 | Grundlagen und Methoden systemischer Beratung | 88 |
| 5.2 | Beratung von Mitarbeitern | 90 |
| 5.3 | Beratung von Teams | 94 |

Zweiter Teil: Die Führungsfäden festhalten

| | |
|---|------------|
| Einführung | 101 |
| 1 Führen kann nur, wer ein Ziel hat | 104 |
| 1.1 Was ist eine Organisationskultur? | 106 |
| 1.2 Wie werden Ziele entwickelt? | 109 |
| 1.3 Fragestellungen für die Entwicklung eines Leitbilds | 114 |
| 1.4 Worte wirken zielführend | 117 |
| 2 Macht und Verantwortung ausüben, abgeben oder teilen | 120 |
| 2.1 Macht als Herrschaftsinstrument | 120 |
| 2.2 Macht als Verantwortung | 121 |
| 2.3 Führungsstile und straff-lockere Führung | 122 |
| 2.4 Verantwortung an Mitarbeiter abgeben | 124 |
| 2.5 Die Metapher von Pferd und Reiter | 125 |
| 2.6 Das magische Beziehungsdreieck | 127 |
| 2.7 Vertrauen und Kontrolle – ein Widerspruch? | 131 |
| 2.8 Kritik und Beurteilung | 137 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 2.9 | Chefin/Chef werden – Chefin/Chef sein | 145 |
| 2.10 | Ein neuer Führungsstil in der Softwarebranche ... | 150 |
| 3 | Konflikte bieten Chancen für Verbesserungen | 152 |
| 3.1 | Konflikte sind normal | 152 |
| 3.2 | Kurze Interventionen können viel bewirken | 156 |
| 3.3 | Handlungsstrategien | 158 |
| 4 | Eine Organisation muss sich weiterentwickeln | 165 |
| 4.1 | Entwicklung und Veränderung in der Senioreneinrichtung | 166 |
| 4.2 | Die bereichsübergreifende Teamsitzung als Entwicklungsinstrument | 168 |
| 4.3 | Das Protokoll als Leitungsinstrument | 169 |
| 4.4 | Die Mitarbeiterversammlung als Führungsinstrument | 172 |
| 5 | Veränderungen begleiten und gestalten | 177 |
| 5.1 | Dynamik in der Arbeit mit Menschen | 177 |
| 5.2 | Führung durch Herumlaufen | 178 |
| 5.3 | Die Leitungskraft begleitet Prozesse | 180 |
| 5.4 | Nicht verwalten, sondern führen! | 182 |
| 5.5 | Die Leitungskraft verantwortet die Qualität | 183 |
| 5.6 | Dokumentation: Altenpflege oder Aktenpflege? ... | 184 |
| 6 | Wissen ist für alle da | 186 |
| 6.1 | Lernen in einem lebendigen System | 186 |
| 6.2 | Mitarbeiter als Experten fördern | 187 |
| 6.3 | Den Horizont erweitern | 189 |

Dritter Teil: Zur Vernetzung führen

| | | |
|-------------------------|---|------------|
| Einführung | 193 | |
| 1 | Wie funktioniert Teamarbeit? | 197 |
| 1.1 | Ein systemisches Konzept für Teamarbeit | 198 |
| 1.2 | Was ist für Mitarbeiter wichtig? | 201 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 2 | Der gute Geist in einer Einrichtung | 203 |
| 2.1 | Was ist der gute Geist? | 203 |
| 2.2 | Der gute Geist und die Hirnforschung | 205 |
| 2.3 | Der gute Geist muss ständig neu geschaffen werden | 207 |
| 2.4 | Der gute Geist über dem Netzwerk | 209 |
| 3 | Werte vermitteln – verstärken und vernetzen | 210 |
| 3.1 | Werte vermitteln | 210 |
| 3.2 | Der Sprung in der Schüssel | 211 |
| 3.3 | Werte in der Gesellschaft vernetzen | 213 |
| 4 | Die Integration von Mitarbeitern mit Behinderung | 221 |
| 5 | Die Integration ausländischer Mitarbeiter | 224 |
| 5.1 | Die multikulturelle Arbeitswelt | 224 |
| 5.2 | Konflikte aufgrund unterschiedlicher Sprache und Kultur | 226 |
| 5.3 | Multi-Kulti auf einer Pflegestation | 228 |
| 5.4 | Was können wir von ausländischen Kolleginnen und Kollegen lernen? | 230 |
| 6 | Mobbing erkennen und verhindern | 232 |
| 6.1 | Was ist Mobbing? | 232 |
| 6.2 | Mögliche Anzeichen für Mobbing | 236 |
| 6.3 | Strategien gegen Mobbing | 237 |
| 7 | Bemerkungen zum Schluss | 240 |
| 7.1 | Die Quadratur des Kreises – nobody is perfect | 240 |
| 7.2 | Zehn Punkte zur Empfehlung | 241 |
| 7.3 | Zusammenfassung – was systemisch leiten bedeutet | 243 |
| | Literaturverzeichnis | 245 |
| | Anhang | 249 |