

INHALT

Change Management

Prof. Dr. Christian Loffing
Mitarbeitermotivation leicht gemacht? 4

Dina Loffing
Motivation als Fundament der Mitarbeiterbindung 8

Christian Loffing
„Top Jobs“ bei einem attraktiven Arbeitgeber 12

IN PRESSUM

Redaktion: Ass. Jur. Thomas Höhl, Wolters Kluwer Deutschland, Freisinger Straße 3, 85716 Unterschleißheim, Telefon: 089/36007-3147, E-Mail: thoehl@wolterskluwer.de
Verlag (einschl. Abonnementverwaltung):
 Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Heddesdorfer Straße 351, 56564 Neuwied, Telefon 02631/801-2000, Telefax: 02631/801-2415.
 Herstellung: Helmut Beausencourt, Unterschleißheim.
 Anzeigen: Anzeigenverkauf: Marcus Kipp, Telefon 0221/94373-7148, Telefax: 0221/94373-7328; Anzeigendisposition: Stefanie Szillat, Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Luxemburger Straße 449, 50939 Köln, Telefon: 0221/94373-7138, Telefax: 0221/94373-17138, E-Mail: ssszillat@wolterskluwer.de, z.Zt. gilt die Preisliste Nr. 1 ab 1. Januar 2010
 Erscheinungsweise: PflegeManagement ist eine feste Beilage der Zeitschrift PflegeRecht und kann nicht separat bezogen werden. Die PflegeRecht erscheint 12-mal jährlich.
 Bezugspreis für die Zeitschrift **PflegeRecht**: jährlich € 179,90; Einzelpreis € 17,-; Vorzugspreis für Schüler und Studenten € 99,- zzgl. Versandkosten. Das Abonnement der Zeitschrift **PflegeRecht** ist schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. Probeabonnements, die nicht acht Tage nach Erhalt des letzten Probehefts schriftlich gekündigt werden, gehen automatisch in ein Jahresabonnement über.
 ISSN: 1433-7231
 Umschlag und Layout: Martina Busch, Grafikdesign, Fürstenfeldbruck
 Titelabbildungen: iStock photos
 Satz: Memminger MedienCentrum AG, Memmingen
 Druckerei: Wilhelm und Adam, Heusenstamm
 Copyright: 2010 Wolters Kluwer Deutschland GmbH.
Urheber und Verlagsrecht: Die Beilage **PflegeManagement** und alle veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Manuskripte werden nur zur Alleinveröffentlichung angenommen. Der Autoren versichern, über die urheberrechtlichen Nutzungsrechte an ihren Beiträgen einschließlich aller Abbildungen allein verfügen zu können und keine Rechte Dritter zu verletzen. Mit Annahme des Manuskripts gehen für die Dauer von vier Jahren das ausschließliche, danach das einfache Nutzungsrecht vom Autor auf den Verlag über, jeweils auch für Übersetzungen, Nachdrucke, Nachdruckgenehmigungen und die Kombination mit anderen Werken oder Teilen daraus. Das Nutzungsrecht umfasst insbesondere auch die Befugnis zur Einspeicherung in Datenbanken sowie zur weiteren Vervielfältigung und Verbreitung zu gewerblichen Zwecken im Wege fotomechanischer, elektronischer und anderer Verfahren einschließlich CD-Rom und Online-Diensten.

Jede vom Urheberrechtsgesetz nicht ausdrücklich zugelassene Verwertung bedarf vorheriger schriftlicher Zustimmung des Verlags. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigung, Bearbeitung, Mikroverfilmung und Einspeicherung, Verarbeitung bzw. Wiedergabe in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien und Systemen. Fotokopien dürfen nur als Einzelkopien für den persönlichen Gebrauch hergestellt werden.

www.wolterskluwer.de

VORWORT



Mythos Motivation
 Unzählige Sagen und Mythen drehen sich um die Motivation von Menschen in Unternehmen. Mitunter glaubt auch heute noch die eine oder andere Führungskraft daran, dass sich Mitarbeitermotivation erkaufen lässt

– „Ein paar Euro mehr werden doch sicherlich die Motivation erhöhen!“ Leider funktionieren Mitarbeiter jedoch nicht wie ein Autoscooter: zwei Euro hineingesteckt und dann läuft er für einige Minuten, und bis zur Marktreife eines Pflegeroboters sind es auch noch einige Jahre.

Die Motivation von Menschen ist stattdessen ein komplexes Gebilde, das individuell erfasst und gefördert werden will. Dazu muss man dieses Thema zu einer Hauptaufgabe der Personalarbeit machen und darf sich als Führungskraft seiner eigenen Führungsverantwortung auf gar keinen Fall entziehen!

Motivierte Mitarbeiter sehen sich in der Lage, sich selbst zu motivieren. Darüber hinaus benötigen sie jedoch motivierende Führungskräfte, eine motivierende Arbeitsaufgabe und eine motivierende Arbeitsumgebung. Grund genug, diesbezüglich einen Blick auf das eigene Unternehmen zu werfen und es nach diesen Kategorien zu beurteilen.

Heute und ganz besonders in Zukunft kommt diesen Faktoren eine entscheidende Bedeutung zu. Defizite in diesen Bereichen fördern Unzufriedenheit und damit auch Fehlzeiten und Fluktuation. Letzteres kann sich schnell zu einem die Existenz bedrohenden Problem entwickeln. Hier sind Maßnahmen der Mitarbeiterbindung gefragt, wie sie Dipl.-Psych. Dina Loffing aufzeigt. „Mitarbeiterbindung ist lernbar“ lautet der Titel ihres neuen Fachbuchs mit zahlreichen Praxisempfehlungen zu diesem Thema.

Lassen Sie sich in dieser Ausgabe **PflegeManagement** in die vielfältige Welt der Mitarbeitermotivation entführen und gewinnen Sie ein paar wichtige Impulse für Ihre eigene Motivation(sarbeit).

Prof. Dr. Christian Loffing
 Direktor des Kompetenzzentrums – Kompetenz im Alter zwischen Routine und Neubeginn
 Hochschule Niederrhein, Fachbereich Sozialwesen,
 Mönchengladbach