

Service teil

Anhang: Einarbeitungsstandard – 276

Stichwortverzeichnis – 278

Anhang: Einarbeitungsstandard

Dorothea Theune

Struktur	Prozess	Ergebnis
Vor dem ersten Arbeitstag		
<p>Die Stationsleitung verfügt über das notwendige Wissen zur Organisation und Koordination einer Einarbeitung.</p> <p>Die Einrichtung überträgt der Stationsleitung die notwendigen Kompetenzen zur Organisation und Koordination einer Einarbeitung.</p> <p>Der Mentor besitzt</p> <ul style="list-style-type: none"> – die Motivation zur Einarbeitung – gutes Fachwissen – Berufserfahrung – didaktisch-methodische Fähigkeiten <p>Die Einrichtung stellt die notwendigen Hilfsmittel und Informationsmaterialien zur Verfügung.</p>	<p>Die Stationsleitung</p> <ul style="list-style-type: none"> – lässt dem neuen Mitarbeiter Informationsmaterial zur Einrichtung und zur Station zukommen. – wählt den Mentor aus und holt sich die Zustimmung ein. – führt Vorgespräche mit dem neuen Mitarbeiter, dem Mentor und dem Team. – gewährleistet im Dienstplan die Begleitung des neuen Mitarbeiters durch den Mentor. – gewährleistet die Freistellung des neuen Mitarbeiters und ausgewählter Kollegen/ Personen von den Standardarbeiten zur Einführung in festgelegte Themen der Einarbeitung (z. B. Einführung in Geräte, Essensbestellung, EDV). – gewährleistet die Bereitstellung von Spind, Schlüsseln etc. <p>Der Mentor bereitet sich auf die Einarbeitung vor.</p>	<p>Der neue Mitarbeiter</p> <ul style="list-style-type: none"> – hat sich mit dem Informationsmaterial vertraut gemacht. – kennt seinen Dienstplan und seinen Mentor. <p>Der Dienstplan ist nach den Vorgaben erstellt.</p> <p>Der Mentor ist über die Einarbeitungssituation informiert und vorbereitet.</p> <p>Das Pflegeteam ist informiert.</p> <p>Notwendige Anträge und Schlüssel liegen bereit.</p>
Der erste bzw. die ersten Arbeitstage		
<p>Die Stationsleitung hält sich (nach Möglichkeit) den ersten Arbeitstag / die ersten Arbeitstage frei von anderen Terminen.</p> <p>Der Mentor bekommt den Einarbeitungskatalog und die Zeit für seine Aufgaben zur Verfügung gestellt.</p>	<p>Die Stationsleitung</p> <ul style="list-style-type: none"> – gestaltet den ersten Arbeitstag/die ersten Arbeitstage mit Mentor und ausgewählten Kollegen/Personen mit den Inhalten: – Vorstellung des neuen Mitarbeiters bei den Kollegen, Ärzten und weiteren Personen – Einführung in das Leitbild der Einrichtung und die Ziele der Station – Erledigung der Anträge – Übergabe der Schlüssel – Führung über die Station und durch das Haus – Einführung in die Stationsstandards – Einführung in Geräte – Einführung in das Krankenhausinformationssystem und das Intranet – führt das Erstgespräch mit dem neuen Mitarbeiter und dem Mentor und legt dabei die Termine für Zwischen- und Endgespräch fest. <p>Der neue Mitarbeiter wird motiviert nachzufragen und selbstständig Informationen einzuholen.</p>	<p>Der neue Mitarbeiter kennt</p> <ul style="list-style-type: none"> – die anwesenden Mitglieder des interdisziplinären Teams – das Leitbild der Einrichtung und die Ziele der Station – die Räumlichkeiten der Station – den Umgang mit den ersten Geräten <p>Der neue Mitarbeiter hat die ersten Erfahrungen mit dem Krankenhausinformationssystem und dem Intranet gesammelt.</p> <p>Das Erstgespräch ist geführt.</p>

Fortsetzung		
Struktur	Prozess	Ergebnis
Die eigentliche Einarbeitung		
<p>Die Einrichtung stellt die Zeit für eine adäquate Einarbeitung zur Verfügung.</p>	<p>Der Mentor</p> <ul style="list-style-type: none"> – vertieft die Informationen anhand des Einarbeitungskatalogs – arbeitet ein <ul style="list-style-type: none"> – in die Pflegestandards – in die Ablaufstandards – in die Organisationsstandards – überprüft die Arbeit des neuen Mitarbeiters und korrigiert bei Bedarf <p>Der Gerätebeauftragte führt in die Geräte ein.</p> <p>Die Stationsleitung informiert sich bei dem neuen Mitarbeiter und dem Mentor nach dem Stand der Einarbeitung.</p> <p>Das Team unterstützt die Einarbeitung und die Integration.</p>	<p>Der neue Mitarbeiter kann selbstständig eine Gruppe von Patienten nach den Standards betreuen und versorgen.</p>
Die Probezeit		
<p>Die Stationsleitung stellt die notwendige Zeit für Einweisungen und Gespräche zur Verfügung.</p>	<p>Die Einführung in die Geräte wird abgeschlossen.</p> <p>Das Reanimationstraining findet statt.</p> <p>Die Stationsleitung</p> <ul style="list-style-type: none"> – informiert sich in Abständen bei dem neuen Mitarbeiter und Kollegen nach dem Stand der Einarbeitung, der Selbständigkeit und der Integration in das Team – führt nach etwa 3 Monaten ein Beurteilungsgespräch mit schriftlicher Beurteilung – führt zum Ende der Probezeit ein Endgespräch <p>Das Team unterstützt die Einarbeitung und die Integration.</p>	<p>Der neue Mitarbeiter kennt</p> <ul style="list-style-type: none"> – die Pflege-, Ablauf- und Organisationsstandards der Station – das Krankenhausinformationssystem – das Intranet – den Umgang mit den Geräten – das Vorgehen bei einer Reanimation <p>– ist in das Team integriert</p> <p>Der neue Mitarbeiter betreut selbstständig eine Gruppe von Patienten.</p> <p>Der neue Mitarbeiter ist im Team integriert und anerkannt.</p> <p>Die anberaumten Gespräche haben stattgefunden.</p> <p>Die Entscheidung zur Übernahme nach der Einarbeitung ist getroffen.</p>

Stichwortverzeichnis

360°-Feedback 136
 360°-Feedback 156
 5-Schicht-Modell 204

A

Abfindungsanspruch 188
 Ablauforganisation 99
 Abmahnung 186
 Abschlussgespräch 119
 Abteilungsklima 59
 Alderfer 34
 Altenpflegeeinrichtung 63
 Alumninetzwerk 105
 ambulante Intensivpflege 56,
 67, 69
 Amygdala 26
 Analyse-Wirkungs-Betrachtung 242
 Anfechtung
 – Arbeitsverhältnis 191
 Anforderungsprofil 107
 Angehörigenarbeit 203
 Anreiz-Beitrags-Theorien 37
 Anreizsysteme 51
 Appetenz 24, 26
 appraisal 127
 Arbeitgeberattraktivität 226
 Arbeitnehmerüberlassung 96
 Arbeitsortgestaltung 225
 Arbeitsgestaltung
 – Gesundheitszirkel 202
 Arbeitskräftetausch 99
 Arbeitsleistung
 – Analyseschema 132
 Arbeitslosigkeit 225
 Arbeitsrecht 182
 Arbeitsstrukturierung 157
 Arbeitsverdichtung 250
 Arbeitsverhältnisbeendigung 81
 Arbeitszeit
 – Flexibilisierung 204
 Arbeitszeitgestaltung 225
 Arbeitszufriedenheit 46
 Arginin-Vasopressin 27
 Artefakte 5
 assesment 127
 Assessmentcenter 98, 110, 156
 Atkinson 35
 Aufbauorganisation 99
 Aufgabenfelder 107
 Aufhebungsvertrag 191

Aufstiegsmöglichkeit 99
 Austauschtheorien 37
 Aversion 24, 26

B

Baby Boomer 227
 Baby-Boomer 256
 Bedürfnispyramide 32, 249
 Beendigung
 – Arbeitsverhältnis 182, 191
 Behaviorismus 29
 Belastungsanalyse 202
 Belastungssituation
 – Pflegealltag 201
 Belohnung 28
 Belohnungsentzug 28
 Belohnungssystem 26
 Bereichspflege 244
 – ambulante Intensivpflege 68
 Bestrafung 28
 Betriebsklima 59, 69
 Betriebsrat 189–190
 – Konfliktarbeit 178
 Betriebssport 208
 Betriebswirtschaftslehre
 – Motivation 49
 Beurteilerlizenz 148
 Beurteilung
 – Mitarbeitende 125
 Beurteilungssampel 120
 Beurteilungsgespräch 142
 Beurteilungsmerkmale 134
 Beurteilungssystem 131, 133
 – Mitarbeitende 130
 Bewerbermanagement 104
 Bewerbertag 105
 Bewerbungsdatenbank 102
 Bewerbungsgespräch 109
 Bewerbungsunterlagen 109
 Bezugspflege 62, 203
 Bildungsmaßnahmen 82, 152
 – Beispiel 169
 Bildungssteuerung 81
 biogene Motive 25
 body rating 128, 140
 Boreout 69
 Bundesagentur für Arbeit 102
 Burnout 69
 Burnout-Syndrom 198
 – drohendes 198

C

Cafeteriasystem 233
 Campusrecruiting 106
 Checkliste – Springerpool 89
 Cholezystokinin 27
 christliche Werte 83
 – Personalentwicklung 167
 Coaching 180
 Cortisol 27
 critical incidents 135

D

Darwin 32
 Deeskalationstraining 206
 Defizitbedürfnis 33
 Demotivation 47
 Depersonalisierung 198
 Dienstplangestaltung 204
 Diversity Management 50, 88, 229
 Dopamin 27

E

Eigenmotivation 57, 61
 Einarbeitung 114, 276
 – Ziele 114
 Einarbeitungskatalog 114
 Einführungsmappe 115
 Einführungstag 114
 Einsatzzeiten 203
 Einstellungsgespräch 109
 Einweisung 119
 Einwurfeinschreiben
 – Kündigung 184
 Einzelassessment 110
 Eisberg-Modell 5
 emotionale Konditionierung 25
 Empathie 26, 61
 employee performance 127
 Employee-Engagement-Index 45
 Employer Branding 102
 Empowerment 214
 Endocannabinoide 26
 Endorphine 26
 Engagement-Index 49
 Enkephaline 26
 Entspannungstechniken 208
 Entwicklungsgespräche 98, 166

Equity Theory 47
 Erfahrungsgedächtnis 27
 Erfolgsmotivation 36
 ERG-Theorie 34
 Ergebnis-Folge-Erwartung 37
 Ermahnung 187
 Ersatzbedarf 95
 Ersteinweisung 118
 Erwartungs-Valenz-Theorie 39
 Erwartungshaltung
 – Patienten 61
 Erweiterungsbedarf 95
 Ethik 242
 Existenzbedürfnis 34
 Expertenorganisation 248
 externe Personalbeschaffung 97,
 99–100
 extrinsische Motivation 24, 31, 33

F

Fachkompetenz 109
 Fachkräftemangel 224
 Fachkräftesicherung 228
 Fachkraftquote 80
 Feedback-Gespräch 137
 flexible Arbeitszeit 62
 flexible Arbeitszeiten 70
 Flow-Phänomen 44, 52
 Fluktuation 45
 förmliche Zustellung
 – Kündigung 184
 Freistellungsbedarf 95
 Fremdbild 128
 Freud 32
 Frustrations-Regressions-
 Hypothese 33
 Führen und Leiten in einem
 christlichen Haus 84
 Führung 241, 245
 – Arbeitsrecht 182
 – gesunde 206
 – Gesundheitswesen 59
 – kohärente 213
 – Kommunikation 242
 – Konfliktarbeit 174
 – Mitarbeitermotivation 56
 – Motivation 249
 – Motivationstheorien 49
 – Motivationsvoraussetzung 58
 – Organigramme 243
 – Personalentwicklung 170
 – Pflegedienstleitung 79
 – Stressmanagement 196
 – verantwortungsvolle 70
 – zielorientierte 244

Führungskompetenz 108
 Führungskraft
 – Motivierung 57
 Führungsverhalten 49
 funktionsanalytische Ansatz 134
 Funktionspflege 244

G

Gehalt
 – Leistungsanteil 144
 Generation X 227, 256
 Generation Y 227, 256, 263
 Generation Z 263
 Gerechtigkeitsaspekt 47
 Gesundheit
 – Mitarbeiter 64
 Gesundheitsmanagement 202
 – betriebliches 226
 – Gesundheitszirkel 202
 – individuelles 207
 – Kommunikation 204
 – Mitarbeiter 201
 – Pflegepersonal 196
 – Prävention 201
 Gesundheitsmarkt
 – Veränderungen 152
 Gesundheitswesen
 – Expertenorganisation 248
 – Personalpolitik 78
 – Strukturveränderung 58
 Gewissensstress 199
 Gleichgewichtstheorien 37
 Greenlaw 42

H

Handlungs-Ergebnis-Erwartung 37
 Handlungsalternativen 38
 Handlungskompetenz
 – Personalentwicklung 153
 – Sicherstellung 157
 Handlungsmodell 36
 Handlungssteuerung 47
 Headhunting 105
 Helfer-Syndrom 199
 Herzberg 34
 Hirnstamm 25
 Hochschulnetzwerke 105
 HRM-Instrumente 133
 human resources
 management 130
 Hygienefaktoren 34
 Hypophyse 25
 Hypothalamus 25

I

Ich-Motiv 32
 illegitime Aufgaben 46
 immaterielle Motivatoren 62
 Individualplanung 157
 Individualziele 38
 Inhaltstheorien 31–32
 Initiativbewerbung 102
 innere Kündigung 45
 Instinkt 32
 Integration 114, 121
 Interdependenzcharakter 136
 Interimsmanagement 96
 interne Personalbeschaffung 97–98,
 100
 Interview 109
 intrinsische Motivation 24, 31, 33

J

job performance 127, 132
 Job-Enlargement 157
 Job-Enrichment 157
 Job-Rotation 157

K

Karrierepfade 98
 Kernaufgaben 107
 Klageerhebungsfrist 189
 Klärendes Gespräch 177
 Know-how-Transfer 106
 Kollegenbeurteilung 139
 Kollegiale Beratung 177
 Kollegialität 176
 Kollektivplanung 157, 166
 Kommunikation 58, 72, 241
 – Gesundheitsförderung 204
 – Leitfäden 205
 – Motivation 250
 – Organisationskultur 64
 Kommunikations- und
 Marketingkonzept 261
 Kommunikationskompetenz 60
 Kompetenz
 – Stressmanagement 206
 Kompetenzmodelle 158
 Komplexität 239
 Komplexitätsreduktion 6
 Konflikt
 – Zielplanung 179
 Konflikte 174
 – Analyse 176
 – Arbeit 174

- Diagnose 176
- Hypothesen 176
- Lösung 177
- Pflegealltag 174
- Symptome 176
- kooperative Problembewältigung 242, 250
- Kosten-Nutzen-Abwägung
 - Personalentwicklung 167
- Kulturbegriff 5
- Kündigung 182
 - außerordentliche 189
 - betriebsbedingte 188
 - Klageerhebungsfrist 189
 - ordentliche 182
 - personenbedingte 188
 - Unwirksamkeit 184
 - verhaltensbedingte 186
 - Willenserklärung 182
 - Zugang 184
- Kündigungsfrist 183
- Kündigungsschutz 183, 185, 189

L

- Landespersonalvertretungsgesetz 187
- Lawler 40
- Lebensabschnitts Bedingungen 90
- Lebenslanges Lernen 229
- Lebensstil
 - Gesundheitsförderung 208
- Leiharbeit 96
- Leistungsbeurteilung 127
- Leistungsmotivationstheorie 35
- Leistungsstreben 35
- Leistungsverhalten 128
- Leitbild 6, 58–59, 64
 - Personalentwicklung 167
- Lernen
 - lebenslanges 229
- Lerntheorie 37
- Lernzielkataloge 83
- limbisches System 24
- LOB-Konzept erfolgt 70
- Locke 40
- Lohnwirksamkeit 144

M

- Machtstreben 35
- Managementtheorien 243
- Marktbedingungen
 - Gesundheitssystem 152
- Marktmodell 37
- Maslow 32, 249

- Maßnahmenplanung
 - Personalentwicklung 167
- Maßregelungsverbot 185
- McClelland 35
- Menschenbild 213, 216, 220
- Mentales Training 207
- Mentor/Anleiter 115
- merkmalsanalytisches Verfahren 133
 - Nachteile 134
 - Vorteile 134
- mesolimbisches System 26
- Methodenkompetenz 108
- Minderbedarf 95
- Mischtheorien 42
- Misserfolgsmotivation 36
- Mitarbeiter
 - schichtverantwortliche 89
- Mitarbeiterbefragung 165
- Mitarbeiterbeurteilung 130
 - Fehler 141
 - Funktionen 129
 - Kritik 146
 - Multiperspektivität 136
 - Voraussetzungen 147
- Mitarbeiterbeurteilungsgespräch
 - Ablauf 143
- Mitarbeiterbindung 86
- Mitarbeiterfreistellung 81
- Mitarbeitergespräch 205
 - Gesundheitsgefährdung 202
 - jährliches 127
 - Konfliktarbeit 178
- Mitarbeitergespräche 165
- Mitarbeitergesundheit 64
- Mitarbeitergewinnung 86
- Mitarbeitermotivation
 - Personalentwicklung 153
- Mitarbeiternetzwerk 104
- Mitarbeiterorientierung 6
- Mitarbeiterperspektive 154
- Mitarbeiterqualifikation 127
- Mitarbeiterqualifizierung 86
- Mitarbeitergespräche
 - Bildungsmaßnahmen 83
- Moderation
 - Teamgespräch 177
- Motivation 23, 31, 91, 249
 - Betriebswirtschaftslehre 49
 - Betriebsklima 59
 - Förderung 61, 63
 - intrinsische 7
 - konkrete Faktoren 70
 - Kultur 55
 - Leistung 44
 - Management 47
 - Mitarbeiter 50
 - Patientenerwartung 60
- Pflegealltag 56, 63, 67
- psychologisch betrachtet 42
- Motivationsmodell 129
- Motivationsmodelle 249
- Motivationstheorien 29
 - Anwendung 49
- Motivatoren 34
- Motive 31
 - arbeitsrelevante 50
 - betriebliche 50
 - Entstehung 27
 - neurowissenschaftlich gesehen 24
- multimodales Leistungsbeurteilungssystem 128, 145
- Multiprofessionalität 248
- multiprofessionelles Team 60
- Mund-zu-Mund-Propaganda 104

N

- Nachwuchssicherung 261
- Netzwerke 104
- Neuropeptid Y 26
- Neurotransmitter 26
- Noradrenalin 27
- normativer Bereich 79
- Nucleus accumbens 26
- Nutzen-Wahrscheinlichkeits-Abwägungen 38

O

- Off-the-job-Maßnahmen 156
- Öffentlichkeitsarbeit 261
- On-the-job-Maßnahmen 156
- Onboarding 260
- operativer Bereich 79
- Organisationkultur
 - Mitarbeiterbeurteilung 147
- Organisationskompetenz 60
- Organisationskultur 5, 63, 81, 153
 - Auswirkungen 237
 - Beispiele 65
 - Ebenen 63
 - Gesundheitsförderung 196, 209
 - Kommunikation 56
 - Motivation 23
 - Personalentwicklung 158
 - Personalpolitik 77, 239
- Organisationsstrukturen
 - flexible 50
- Organisationsziele 38
- Oxytocin 26

P

- Patientenrückmeldung 61
- peer-rating 139
- Performance 131
- Personalakte 187
- Personalanpassung 79
- Personalauswahl 48, 95, 107
- Personalbedarfsbestimmung 79
- Personalbedarfsplanung 95, 98, 165
- Personalbeschaffung 79, 95–96
- Personalbestandsanalyse 165
- Personalbeurteilung 127
 - Instrumente 131
 - Probleme 146
- Personalbildung 153, 156
- Personaleinsatzplanung 79–80
- Personalentwicklung 61, 98, 127, 139, 152
 - Definition 153
 - Effizienz 167
 - Gespräche 62
 - Gesundheitsmanagement 205
 - Konzept 165
 - lebensphasenorientiert 159
 - Maßnahmen 155
 - Mitarbeitergespräch 166, 169
 - Mitarbeiterziele 154
 - Organisationskultur 158
 - Praxisbeispiel 167
 - Strategiekonzept 166, 168
 - Unternehmensziele 154
 - Ziele 154
- Personalförderung 156
- Personalführung 147, 175
 - Konflikte 174
- Personalgewinnung 93
- Personalleasing 96
- Personalpolitik 238, 246
 - lebensphasenorientierte 228
 - Organisationskultur 77
 - Pflegedienstleitung 78
 - Rahmenbedingungen 85
 - Stationsleitung 85
- Personalrat 187, 189
- Personalschlüssel 203
- Personalstrukturen 50
- Persönlichkeit 26
- Persönlichkeitstraining 72
- Pflegealltag
 - Altenheim 63
 - ambulante Intensivpflege 67
 - Arbeitszeiten 204
 - Demenzkranke 206
 - Führung 244
 - Klinik 56
 - Konflikte 174
 - Motivation 56
 - Stress 199
 - Zeitdruck 203
- Pflegedienstleitung 78, 95
- Pflegedokumentation
 - Zeitfaktor 203
- Pflegekräftemangel 85
- Pflichtenverstoß
 - Kündigung 187
- physiologische Motive 32
- PIZ-mobil 90
- Porter 40
- Prävention
 - Gesundheit 195
 - Maßnahmen 196
- Primärpflege 62
- Primary Nursing 244
- Probearbeitstag 110
- Probezeit 111
- Projektgruppen 157
- Prozessabläufe 56
- Prozesstheorien 31, 36
- psychogene Motive 25
- psychosomatischen Beschwerden 198

Q

- Qualifikation 157
- Qualitätsmanagement 56
- Qualitätszirkel 60, 157

R

- Recruitingveranstaltung 105
- Reflexion
 - Gesundheitsförderung 208
- Regeneration 208
- Reorganisation 99
- Reservebedarf 95
- Ressourcen
 - personelle 85
 - stressverhindernde 197
- Richards 42
- rollenanalytischer Ansatz 136

S

- Satisfaktions-Progressions-Hypothese 33
- Schulungen 82
 - Führungskräfte 72
 - Pflegekräfte 72
- Schwierige Gespräche
 - Beispiel 174
- Selbstbeurteilung 139
- Selbstbild 128
- Selbstfürsorge 208
- Selbstkompetenz 108
- Selbstmotivation 47
- Selbstorganisation 265
- Selbstpflege 208
- Selbstverwirklichung 33
- Selbstwirksamkeitserwartung 36
- self-efficacy 36
- self-fulfilling-prophecy 38
- Seminare 71
- Serotonin 26
- Sicherheitsmotive 32
- Sittenwidrigkeit 185
- Skill- und Grade-Mix 87
- Skinner 37
- social sponsoring 102
- SOFT-Analyse 142
- Sozialauswahl
 - betriebsbedingte Kündigung 188
- Sozialbedürfnis 34
- soziale Kompetenz 108
- soziale Motive 32
- Sozialkapital 226
- Sozialverhalten 128
- Sozialwirtschaft 153
- soziogene Motive 26
- Springkräften 99
- Standortbestimmung 129
- Stationsklima 59
- Stationsleitung 60, 82
 - Personalpolitik 85
- Stellenanzeige 103
- Stellenausschreibung 100
- Stellenumfangsänderung 99
- Stimulus-Response-Theorie 37
- Strafandrohung 28
- Strategiekonzept
 - Personalentwicklung 166, 168
- Strategiewechsel
 - Mitsprache 239
- strategische Kompetenz 109
- strategischer Bereich 79
- Stress
 - Auslöser 46
- Stressmanagement 195, 200, 209
 - Mitarbeitergespräch 205
 - Pflegealltag 199
- Stressoren 197, 201
 - Burnout 199
 - persönliche 197
- Substantia nigra 26
- Substanz P 27
- Supervision 177, 208

T

Tag-der-offenen-Tür 105
 Taylorismus 242
 Teamentwicklung 61
 Teamgespräch 177
 Teamkultur 105
 Telefonkontakt, Bewerber 109
 Temperament 25
 Treuwidrigkeit 184
 Trieb 32

U

Überformungseffekt 140
 Übergabeeinschreiben
 – Kündigung 184
 Überleitungspflege 203
 Unkündbarkeit 185
 Unternehmensführung
 – Kultur 66
 Unternehmensidentifikation 51
 Unternehmenskultur 226
 Unternehmensperspektive 154
 unternehmerische Kompetenz 109

V

Valenz-Instrumentalitäts-
 Erwartungstheorie 37
 vasoaktives intestinales Peptid 26
 Verhaltensänderung
 – Motivation 28
 Verhaltensbeeinflussung 28
 Verhaltensbeurteilung 127
 Verhaltenssteuerung 82
 Verhaltensverstärker 37
 Vermeidungslernen 28
 Vernetztheit 239
 Versetzungen 98
 Visitezzeiten 203
 Vorgesetztenbeurteilungen 140
 Vorgesetztenperspektive 136
 Vorgespräch 115
 Vorstellungsgespräch 80, 109
 Vroom 37

W

Wachstumsbedürfnis 33–34
 Werte
 – Konfliktursache 175
 – Leitbild 64
 Wertekompetenzen 82

Wertewandel
 – gesellschaftlicher 51
 Wertschätzung 46, 48, 57, 69, 91, 250
 Wertvorstellung 57
 Wettbewerbsfähigkeit
 – Personalentwicklung 152
 Wettbewerbsvorteil
 – Gesundheitsförderung 209
 Work-Life-Balance 224
 Work-life-Balance 208
 Work-Life-Blending 225
 Work-Life-Boundaries-Forschung 224

Z

Zeitarbeit 96
 Zielplanung
 – Konfliktgespräch 179
 Zieltheorien 40
 Zielvereinbarung 48
 Zielvereinbarungen 244
 zirkuläre Migration 106
 Zurückweisung
 – Kündigung 184
 Zusatzbedarf 95
 Zwei Faktoren-Theorie 34
 Zwischengespräch 118