

Führungsverhalten		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft teils zu	trifft ziemlich zu	trifft völlig zu
14	Ich passe mein Führungsverhalten dem Alter meiner MA an.					
15	Ich setze die altersspezifischen Fähigkeiten meiner MA gezielt für die Erreichung der Unternehmensziele ein.					
16	Bei Schwierigkeiten im Arbeitsprozess richte ich die Unterstützung auf das Alter meiner MA aus.					
17	Bei Interesse an Weiterbildungsangeboten richte ich meine Unterstützung auf das Alter meiner MA aus.					
18	Ich erreiche durch eine dem Alter angepasste Führung Vorteile.					
19	Ich stelle sicher, dass meine MA nicht wiederholt oder dauerhaft ein übermäßiges Arbeitspensum leisten.					
20	Ich stelle sicher, dass meine MA nicht übermäßigem psychischem Druck oder nervlicher Belastung ausgesetzt sind.					
21	Ich unterstütze aktiv eine gesunde Lebensweise (gesunde Ernährung, ausreichend Bewegung) meiner MA.					
22	Ich stelle eine ergonomische Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung sicher.					
23	Ich unterstütze aktiv die kontinuierliche Weiterbildung meiner MA durch learning-on-the-job.					
24	Ich engagiere mich aktiv, dass meine MA arbeitsmarktfähig bleiben.					
25	Ich vermeide, dass am Arbeitsplatz meiner MA langjährige Routine eintritt.					

7.5. Reflexions- bzw. Abschlussgespräch

Leitfaden für die Gespräche zwischen Führungskraft und beschäftigter Person, wenn diese die Einrichtung verlässt

„Ich gehe / kündige-Gespräch“

- Nach dem Grund des Gehens/der Kündigung fragen
- Letzte Konditionen/Arbeitstag klären und der Gruppenleitung Bescheid geben (das kann evtl. erst im Anschluss an das Gespräch geschehen – dann muss die ausscheidende Person informiert werden)
- Klären, wann das Team, ggf. Bewohner/innen oder Klient/innen oder Kooperationspartner/innen informiert werden
- Kompetenzlandkarte zum Ausfüllen der ausscheidenden Person mitgeben und an weitere Beteiligte geben
- Termin für das Reflexionsgespräch vereinbaren

„Reflexionsgespräch“

- Rückmeldung der ausscheidenden Person zur Arbeit/Zusammenarbeit im Team
- Rückmeldung der ausscheidenden Person zur Leitung
- Rückmeldung der Leitung zur Arbeit/Zusammenarbeit der ausscheidenden Person (dies geschieht auf Wunsch dieser)
- Besprechen der Kompetenzlandkarte, die bis dahin von allen Beteiligten ausgefüllt wurde

