

Inhalt

1	Einführung: Personal als zentrale Erfolgsressource im Krankenhaus	9
2	Employee Relationship Management – Personalmanagement plus	14
3	Diversity Management – Unterschiede gezielt managen ..	20
3.1	Was ist Diversity Management?	20
3.2	Diversity-Faktoren im Krankenhaus	21
3.2.1	Alter	22
3.2.2	Geschlecht	25
3.2.3	Behinderung	26
3.2.4	Sexuelle Orientierung	27
3.2.5	Kulturelle Unterschiede	27
3.3	Herausforderungen und Perspektiven	30
3.4	Einführung von Diversity Management	32
3.5	Probleme bei der Umsetzung	34
3.6	Maßnahmen zur Akzeptanzsicherung	35
4	Work-Life-Balance – Berufliches und privates Leben in Einklang	38
4.1	Notwendigkeit von Work-Life-Balance-Maßnahmen	38
4.2	Instrumente	41
4.2.1	Arbeitszeitmanagement	42
4.2.2	Maßnahmen der Mitarbeiterbindung	51

4.3	Familienbewusste Krankenhauskultur als Erfolgsparameter	60
5	Change Management – Veränderungen erfolgreich gestalten	63
5.1	Notwendigkeit und Auslöser von Veränderungen im Krankenhaus	63
5.2	Widerstand gegen Veränderung	69
5.3	Phasen des Change-Prozesses	82
5.3.1	Drei-Phasen-Modell	82
5.3.2	Acht-Phasen-Modell	85
5.3.3	Vier-Zimmer-Modell	88
5.4	Maßnahmen im Change-Management-Prozess	93
5.4.1	Maßnahmen für die gesamte Belegschaft ...	94
5.4.2	Maßnahmen, an denen ein Teil der Mitarbeiter teilnimmt	100
5.4.3	Individuelle Maßnahmen	108
6	Healthy Leadership – Krankenhäuser gesundheitsbewusst führen	113
6.1	Bedeutung des Faktors Gesundheit	113
6.2	Rechtliche Vorgaben	117
6.3	Gefährdungsbeurteilungen	125
6.4	Gesundheitsgespräche	131
6.4.1	Grundidee und Zielsetzung	131
6.4.2	Ausgewählte Kennzahlen des Arbeitsunfähigkeitsgeschehens	134
6.4.3	Instrument Gesundheitsgespräch	135
6.4.4	Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte ...	137
6.4.5	Gesprächsführung	138
6.5	Betriebliches Eingliederungsmanagement	139
6.6	Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements	140
6.6.1	Schritte der Einführung	141
6.6.2	Kernprozesse	143
6.7	Führung und Gesundheit	148

7	Talentmanagement – Talente finden, entwickeln und binden	153
7.1	Inhalt und Bedeutung von Talentmanagement	153
7.2	Kernfelder des Talentmanagements	156
7.2.1	Attraction: Das eigene Krankenhaus als attraktiver Arbeitgeber	156
7.2.2	Onboarding: Den Mitarbeiter ins Krankenhaus integrieren	160
7.2.3	Development: Mitarbeiter gezielt entwickeln	165
7.2.4	Retention: Die Mitarbeiter an das Unternehmen binden	174
7.2.5	Placement: Die Mitarbeiter richtig einsetzen	177
8	Compliance – den Mitarbeitern Orientierung geben	179
8.1	Bedeutung von Compliance	179
8.2	Mitarbeiterbezogene Felder von Compliance	180
8.3	Schlussfolgerungen für das ERM	188
	Literatur	189
	Stichwortverzeichnis	193