



## PERSONAL

### Der Buschfunk ...

... ist als Instrument der Mitarbeiterkommunikation denkbar ungeeignet.

Foto: Mihatsch

Welche Art von Informationen laufen eigentlich von oben nach unten, von unten nach oben, kreuz und quer durchs Krankenhaus? Welche Auswirkungen haben sie? Bevor ein professionelles Kommunikationsmanagement installiert wird, muss man sie kennen. Tiefgreifende Strukturveränderungen haben nur Erfolg mit engagierten und motivierten Mitarbeitern. Funktionierende Human Relations sind die Voraussetzung.

„Nur informiertes Personal ist engagiert. Kommunikationsmanagement: Human Relations stärken die Mitarbeiterverantwortung“ **704**

### Wer die Wahl hat ...

... hat die Qual. Fehlentscheidungen bei der Personalauswahl können durch erhöhte Kosten für mangelnde Arbeitsleistung und Überstunden teuer werden. Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass durch auftretende Konflikte auch die Arbeitsatmosphäre und damit die Leistungsbereitschaft der anderen negativ beeinflusst wird. Dem Prozess der Personalauswahl, insbesondere im Führungsbereich, kommt eine entscheidende Bedeutung zu.



- „Fehleinstellungen vermeiden; effiziente Personalauswahl-Instrumente“ **708**
- „Woran erkennt man einen guten Chefarzt? Mit Hilfe eines innovativen Assessment-Verfahrens zur richtigen Personalauswahl“ **712**

### Kommt Zeit, kommt Rat ...

... – keine gute Haltung für Krankenhauspersonal. Ein Krankenhaus braucht innovationsfähige Mitarbeiter, die kompetent auf die Veränderungen vorbereitet sind, die lernen, warum ein Wandel nötig ist und bereit sind, diesen aktiv mitzugestalten. Aufgabe des Personalmanagements dabei: die Kompetenz des Personals weiter zu entwickeln, die Motivation nicht zu verhindern, einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess aufzuzeigen und das Lernen im Prozess der Arbeit zu fördern.

„Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen; Fragestellungen und Konzepte zum Personalmanagement in Krankenhäusern“ **716**

### Ärzte murren ...

... über die vielen Überstunden, die sie leisten müssen. Sie klagen und Gerichte geben ihnen Recht. Das Thema Arbeitszeit muss in den Krankenhäusern offensiv angegangen werden, denn das Problem verschärft sich noch mit dem drohenden Ärztemangel. Flexible, auch ungewöhnliche Modelle werden bereits ausprobiert, so die Vergabe von Bereitschaftsdiensten an Externe.

„Flexible, innovative Lösungen. Arbeitszeitmodelle müssen sich an den Patienten orientieren“ **732**

Foto: Bilderbox

# INHALT

## POLITIK

### Wie geht's weiter mit der Krankenhauspolitik?

**682**

Die gesundheitspolitischen Sprecher der Parteien beantworten Fragen der **ku**

*Marina Reif*

### Gesundheitspolitische Programme im Vergleich

**688**

Pläne der Parteien zu ausgewählten gesundheitspolitischen Fragestellungen

*Dipl.-Kfm. Ralf Kleinow, Christoph Wegner*

## DEG

### Deutsche Relativgewichte sind möglich

**692**

Erste Ergebnisse aus einer Datenbank mit Datensätzen von fast 180 000 Patienten

*Dr. Susann Breßlein*

## FACHGESPRÄCH

### Personal – Erfolgsfaktor Nummer 1

**700**

Konzepte zur Personalauswahl und -entwicklung in einer Klinikgruppe

*Interview mit Jochen Eisenhofer; Marina Reif*

## PERSONAL

### Personal hegen und pflegen

**703**

Über die Bedeutung von Personalmanagement im Krankenhaus

*Marina Reif*

### Nur informiertes Personal ist engagiert

**704**

Kommunikationsmanagement: Human Relations stärken die Mitarbeiterverantwortung

*Annamaria Sisignano*

### Fehleinstellungen vermeiden

**708**

Effiziente Personalauswahl-Instrumente

*Anita Knauss, Prof. Dr. Herbert Spoerkel*

### Woran erkennt man einen guten Chefarzt?

**712**

Mit Hilfe eines innovativen Assessment-Verfahrens zur richtigen Personalauswahl

*Angelika Gevert*

### Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen

**716**

Fragestellungen und Konzepte zum Personalmanagement in Krankenhäusern

*Dr. rer. oec. Michael Greiling*

### Mitarbeiterführung: geplant – gezielt – ergebnisorientiert

**723**

Was können Zielvereinbarungsgespräche bewirken und wie sind sie zu organisieren?

*Monika Rieckert, Anke Bierwagen*