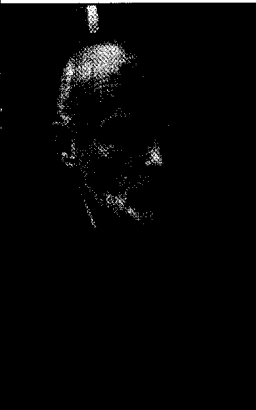


„Ich bin im Stress“ ...

... das sagen zu können, ist heutzutage schon fast ein Muss und soll wohl heißen: Ich bin wichtig, fleißig, mit Verantwortung überhäuft. Doch es gibt ihn sicher auch, den echten, belastenden Stress, der enorm nachteilige Folgen haben kann, gerade, wenn Veränderungsprozesse im Gang sind. Unmotivierte und unzufriedene Mitarbeiter sind Gift für Image und Weiterentwicklung eines Gesundheitsunternehmens. Wie erkennen Manager Überforderungssymptome bei ihren Mitarbeitern, und auf welche Weise sollten sie selbst mit Stress umgehen? Unser Interview mit dem Psychologen und Psychotherapeuten Prof. Dr. Ulrich Völker.



Prof. Dr. Ulrich Völker

„Manager sind auch nur Menschen! Über den Umgang mit Stress in Veränderungsprozessen“ **1040**

PERSONALMANAGEMENT

Das Scheitern ...

... von Veränderungsprozessen ist vorprogrammiert, wenn die Belegschaft eines Unternehmens von der Notwendigkeit nicht überzeugt ist und wenn ihr in diesem Prozess nicht immer wieder Verschnaufpausen gegeben werden. Beides führt zu Ohnmachtsgefühlen, und der Wille, aktiv mit-zuwirken, wird gelähmt.

Das zeigt eine aktuelle Studie „Metastabilität und Rhythmus“. „Weshalb scheitern Veränderungsprozesse? Gesunden Rhythmus von Weiterentwicklung und Stabilität finden“ **1046**



Foto: Bilderbox

Ohne Moos ...

... ist nix los. Nur mit mehr Moos aber auf lange Sicht auch nicht. Motivation der Mitarbeiter ist angesichts der radikalen Veränderungen in den Krankenhäusern besonders wichtig. Doch monetäre Anreize motivieren nur kurzfristig. Besser ist es, monetäre und immaterielle Anreize miteinander zu verknüpfen. „Leistung soll sich wieder lohnen. Implementierung eines Anreizsystems vor dem Hintergrund neuer Organisationsstrukturen“ **1052**

Foto: Bilderbox

Ein Fehlgriff ...

... oder ein Glücksfall? Von der richtigen Auswahlentscheidung in Personalfragen hängt viel für ein Unternehmen ab. Die Folgen können nicht nur für den Mitarbeiter gravierend sein, sondern schlagen sich auch auf der Kosten- und Leistungsseite nieder. Umfragen zufolge ist das Vorstellungsgespräch die beliebteste Form der Personalauswahl. Leider ist ihr Vorhersagewert aber gering. Das hat viele Gründe. Einer davon ist der mangelnde Anforderungsbezug der an den Bewerber gestellten Fragen. „Mitarbeiter finden – Mitarbeiter binden. Fehlerhafte Auswahlentscheidungen kann man vermeiden“ **1056**

ku

AKTUELL

1028

MEDICA

MEDICA 2004 mit neuem Rekord

136.000 Besucher strömten zur weltgrößten Medizinmesse

FACHGESPRÄCH

Manager sind auch nur Menschen!**1040**Über den Umgang mit Stress in Veränderungsprozessen
Interview mit Prof. Dr. Ulrich Völker, Angelika Beyer-Rehfeld

PERSONALMANAGEMENT

Das müssen die Mitarbeiter doch verstehen! **1044**Ein Griff in die Motivations-Trickkiste reicht nicht
Angelika Beyer-Rehfeld**Weshalb scheitern Veränderungsprozesse?** **1046**Gesunden Rhythmus von Weiterentwicklung und Stabilisierung finden
Hartmut Volk**Ärzte: überlastet und unzufrieden** **1048**Aktuelle Studie zeigt Zusammenhang zwischen Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit
Dr. Niklas Cruse**Leistung soll sich wieder lohnen** **1052**Implementierung eines Anreizsystems vor dem Hintergrund neuer Organisationsstrukturen
Lars Timm**Mitarbeiter finden – Mitarbeiter binden** **1056**Fehlerhafte Auswahlentscheidungen kann man vermeiden
Thomas Eckardt**Abkehr von der alten Systematik** **1060**Budgetierung und Personal(bedarfs)ermittlung unter DRG-Erlös-Gesichtspunkten
Christian Kallweit**Schwierige Diskussion um neue Modelle** **1064**Arbeitszeitmanagement als Bestandteil der Organisationsentwicklung
Irmgard Klug**Weder Basisdemokratie noch Zieldiktat** **1073**Wie führt man Zielvereinbarungsgespräche als wichtiges Führungsinstrument?
Dr. Helga Kirchner, Prof. Dr. Wilhelm Kirchner

MEDIZINTECHNIK

„Du sollst dem Menschen keinen Schaden zufügen“ **1081**Roboter geschädigte Patienten drohen 140 Kliniken mit einer Prozesslawine
Claus Schwing