

Politik

- 6 **Zukunft der Pflege**  
Nachbarschaftshilfe im Pflegeheim
- 8 **Ausländische Ärzte**  
Abschlüsse überwinden Grenzen

Unternehmen und Märkte

- 12 **Personalberatung**  
Den Besten auf der Spur

Management

- 16 **Arbeitsplatzattraktivität**  
Wege aus der Personalkrise
- 20 **Führung**  
Autoritär ist out
- 23 **Interview**  
„Chefärzte machen einen schwierigen Job“

Beruf und Karriere

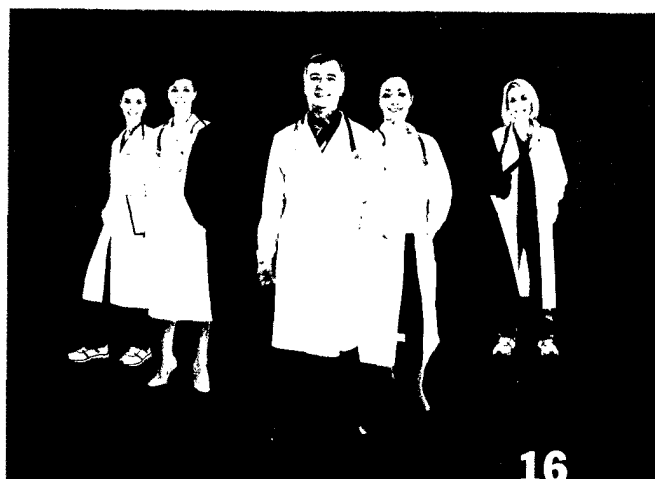
- 24 **Image der Pflege**  
Mehr Pepp, bitte

Berater und Dienstleister

- 28 **NextHealth**
- 29 **GÖK Consulting**
- 30 **Rochus Mummert Healthcare Consulting**
- 31 **anaQuestra**

Unternehmensnachrichten

- 32 **K|I|M|S**  
Web 2.0, Facebook und Führungsenergie
- 33 **Köhn und Kollegen**  
Persönlichkeit muss zum Unternehmen passen
- 34 **Medipa**  
Sektorenübergreifendes Abrechnungswissen
- 35 **Nicole Weider**  
Beratung mit emotionalem Turnaround
- 36 **Delphimed**  
Apps für die Radiologie
- 37 **Vanguard**  
15 Jahre Spezialaufbereitung



**Wege aus der Personalkrise**

Den Krankenhäusern stehen moderne Instrumente zur Personalentwicklung zur Verfügung. Sie müssen sie nur besser nutzen.

- 38 **anaQuestra**  
Kein Mangel an Führungskräften
- 38 **E-Health Technologies B.B.W.**  
Die IT-Berater

Rubriken

- 39 Grüne Liste
- 46 Veranstaltungen, Impressum

EDITORIAL

**Personal-Alarm**

Derzeit fehlen in Deutschlands Kliniken 5.500 Ärzte, auch qualifiziertes Pflegepersonal wird zusehends zur Mangelware. Die Politik versucht, die medizinische Versorgung in Deutschland per Versorgungsgesetz zu retten. Ende vergangenen Jahres ist der damalige Gesundheitsminister Philipp Rösler zudem mit Vertretern von Pflege-, Sozial- und Patientenverbänden in einen sogenannten Pflege-Dialog eingetreten, um auszuloten, wie der Pflegeberuf wieder attraktiver werden kann. Doch jenseits aller politischen Maßnahmen können die Krankenhäuser auch selbst eine ganze Menge mehr tun, als Ärzte und Pflegekräfte aus dem Ausland anzuheuern. Wie in jeder anderen Branche stehen ihnen zahlreiche Instrumente zur Personalgewinnung und -entwicklung zur Verfügung. Sie müssen sie nur ergreifen, beispielsweise regelmäßige Mitarbeitergespräche, Feedbacksysteme und eine systematische Karriereplanung installieren. Auf diesem Gebiet besteht Nachholbedarf. Nur die Häuser, die sich dem stellen, werden im Wettbewerb um Mitarbeiter nicht untergehen. ■

Jana Ehrhardt