

# Inhalt

<b>Geleitwort</b>	<b>5</b>
<b>Vorwort der Autorin</b>	<b>7</b>
<b>1 Einführung</b>	<b>11</b>
<b>2 Rollenverteilung und anstehende Aufgaben</b>	<b>14</b>
2.1 Rollenklärung der Protagonisten	14
2.2 Führung und Leadership	17
2.3 Rolle der Krankenhausleitung	20
2.4 Die Rolle der Betriebs- und Personalräte	22
2.5 Aufgaben der Personalabteilung	23
2.6 Aufsichtsräte müssen unterstützen	25
2.7 Rolle der externen Beratung	27
<b>3 Vision, Mission, Leitbild und Werte</b>	<b>30</b>
3.1 Warum Zukunftsentwürfe wichtig sind	30
3.2 Gemeinsame Werte bringen einen Schritt weiter	32
3.3 Das Konzept Leitbild-Management	33
<b>4 Kreative und konsequente Umsetzung</b>	<b>36</b>
4.1 Masterplan für die PE-Projekte	36
4.2 Transparenzkultur: Überzeugungsarbeit leisten	38
4.3 Personelle Erneuerung im operativen Management	40

<b>5</b>	<b>Zuständigkeiten und Verantwortung</b>	<b>43</b>
5.1	Organigramme geben Struktur	43
5.2	Den Rahmen setzen	45
5.3	Denken und Handeln in Prozessen	47
<b>6</b>	<b>Kompetenz-Check: ein qualitatives und quantitatives Check-up</b>	<b>49</b>
6.1	Kompetenzbedarfsanalyse: Wofür welche Mitarbeitenden?	49
6.2	Zuständigkeiten und Verantwortung	51
6.3	Neue Rollen und Führungsstrukturen müssen her	53
<b>7</b>	<b>Personalentwicklungsinstrumente in der Transformation</b>	<b>56</b>
7.1	Das Potenzialgespräch: Mitarbeiterbindung und Nachwuchsförderung	56
7.2	Delegation und Kontrolle: Mitarbeitergespräche als Steuerungsinstrument	59
7.3	Kennzahlen: Ist und Soll für alle sichtbar machen	62
7.4	Arbeitswelt im Umbruch: Das Neue gestalten	66
<b>8</b>	<b>Epilog – Worauf es ankommt: Führung und Nachhaltigkeit</b>	<b>73</b>
	<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>77</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>79</b>