

Inhalt

Geleitwort zur Reihe	11
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	13
1 Salutogenese und Resilienz – Psychische Gesundheit von Beschäftigten im Gesundheitswesen	17
<i>Jana Bäuerlen</i>	
1.1 Einleitung	17
1.2 Psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz und ihre gesundheitlichen Auswirkungen	18
1.3 Salutogenese und Resilienz – Zentrale Erklärungskonzepte von (psychischer) Gesundheit	21
1.3.1 Ressourcenorientierung – Eine Erweiterung der Perspektiven	21
1.3.2 Das Modell der Salutogenese nach A. Antonovsky ...	22
1.3.3 Die Resilienzforschung	24
1.3.4 Ressourcen und Resilienzfaktoren als Gesundheitspotenziale	26
1.4 Perspektiven einer (psychosozialen) Gesundheitsförderung in Gesundheitsberufen	27
1.4.1 Stärkung individueller Kompetenzen und Grundhaltungen zur Belastungsbewältigung (Verhaltensprävention)	28
1.4.2 Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention)	29
1.5 Schlussfolgerungen	30
Reflexionsfragen zum Text	31
Literatur	31
2 Betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Gesundheitsmanagement – Projekt, Prozesse, Potenziale	34
<i>Dominic-Nicolas Gansen-Ammann und Till Ebener</i>	
2.1 Relevanz der Thematik	34
2.2 Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz	35
2.3 Betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Gesundheitsmanagement	36

2.4	Projekt »BGM«	38
2.5	Zur Wirksamkeit von BGM	42
2.6	BGF am Beispiel der »Firmenfitness«	44
2.6.1	Vorgeschichte	44
2.6.2	Festlegung von allgemeinen Zielen/Visionen auf Basis gemeinsamer Werteorientierungen	45
2.6.3	Festlegung von konkreten Zielen, Operationalisierung von Zielen	45
2.6.4	Festlegung von Ressourcen, Schaffung von Strukturen	46
2.6.5	Analyse der betrieblichen Bedingungen und der Gesundheit der Mitarbeiter	46
2.6.6	Maßnahmen, Abstimmung von Einzelmaßnahmen ...	47
2.6.7	Evaluation von Einzelmaßnahmen, Gesamtevaluation	47
2.6.8	Einbettung der Maßnahmen in die Organisation ...	48
2.7	Zusammenfassung und Empfehlungen	48
	Reflexionsfragen zum Text	49
	Literatur	49
3	Coaching als Instrument zur Potenzialentwicklung für Leistungsträger in Kliniken	52
	<i>Sylvia Schnödewind</i>	
3.1	Einleitung	52
3.2	Coaching – Definition eines Instrumentes zur Potenzial- und Persönlichkeitsentwicklung	53
3.2.1	Coaching als Hilfe zur Selbsthilfe	53
3.2.2	Coaching im Kontext professioneller Beratungsleistung	53
3.2.3	Der Systembegriff im Coaching	54
3.2.4	Phasen eines Coaching-Prozesses	55
3.3	Coaching im Klinikalltag	59
3.3.1	Themen und Struktur für ein systemisches Coaching im Klinikalltag	59
3.3.2	Einzelcoaching im System Krankenhaus	60
3.3.3	Performance-Coaching als Besonderheit im Coaching von Führungskräften mit besonderen Leistungsanforderungen	61
3.4	Unterschied zwischen Coaching und Training	63
3.5	Die Bedeutung der Haltung im Coaching	63
3.5.1	Die Haltung des Coachs	63
3.5.2	Verhaltensänderung im Denk- und Steuerungsprozess des Klienten	64

3.6	Schlussfolgerungen	65
	Reflexionsfragen zum Text	65
	Literatur	66
4	Kollegiale Supervision: Lernen und Kooperieren im Arbeitsprozess	68
	<i>Gisbert Knichwitz</i>	
4.1	Einleitung	68
4.2	Problemstellung	68
4.2.1	Keine Zeit	68
4.2.2	Das Krankenhaus im Stress	68
4.2.3	Die Führungskultur ist entscheidend	69
4.3	Lösungsansätze	69
4.3.1	Grundlagen einer guten »teamorientierten Zusammenarbeit«	70
4.3.2	Die Kommunikationsebenen im Krankenhausalltag	72
4.3.3	Gute Kommunikation benötigt Feedback	74
4.3.4	Kollegiale Supervision	74
4.3.5	Peer Review als kritischer Freund	75
4.3.6	IQ ^M als Peer Review-Verfahren in der Praxis	76
4.4	Fazit	81
	Reflexionsfragen zum Text	81
	Literatur	82
5	Werteorientiertes Führungsverhalten zur Führungskompetenzentwicklung in Krankenhäusern	83
	<i>André Salfeld</i>	
5.1	Werteorientiertes Führungsverhalten im Krankenhaus	83
5.2	Führungsverhaltensanalyse zur effektiven Führungskompetenzentwicklung	85
5.3	Praxisfall zum wertorientierten Führungsverhalten	93
5.4	Empfehlungen für eine ganzheitliche und nachhaltige Verankerung des wertorientierten Führungsverhaltens	95
	Reflexionsfragen zum Text	100
	Literatur	100
6	Kultursensible Personalentwicklung im Rahmen der Fachkräftesicherung durch ausländische Fachkräfte	102
	<i>Rossella Vincenzino Timis</i>	
6.1	Einleitung	102
6.2	Der medizinisch-pflegerische Fachkräftemangel in Deutschland	102
6.3	Medizinisch-pflegerische Fachkräfte aus dem Ausland	104

6.3.1	Rechtliche Rahmenbedingungen und staatliche Initiativen zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte	105
6.3.2	Förderprogramme der Fachkräfteoffensive der Bundesregierung	106
6.3.3	Reglementierte Berufe, Berufsanerkennung und Anerkennungsverfahren	108
6.4	Kultursensible Personalentwicklung und Potenzialentwicklung	108
6.4.1	Interkulturelles Kompetenzmanagement	108
6.4.2	Unterstützende Betriebsstrukturen	110
6.4.3	Inhalte und Methoden des interkulturellen Lernens	111
6.4.4	Soziale Eingliederung in die Einrichtung	113
6.4.5	Kulturbewusste Personalführung	114
6.5	Schlussfolgerungen	115
	Reflexionsfragen zum Text	116
	Literatur	116
	Weiterführende Internetquellen	117
7	Den Wandel begleiten – Change Management als Instrument der Organisationsentwicklung in Krankenhausorganisationen	118
	<i>Angela Wanko</i>	
7.1	Rahmenbedingungen im Health Care-Sektor	118
7.2	Change Management	119
7.2.1	Eine Definition	119
7.2.2	Organisationsentwicklung als Basis von Change Management	121
7.2.3	Grundsätze des Change Managements	122
7.2.4	Phasenmodelle des Change Managements	123
7.2.5	Die emotionalen Phasen im Change Management ...	129
7.3	Change Management in Krankenhausesorganisationen	132
7.3.1	Interdependenzen der Organisationsdimensionen ...	132
7.3.2	Besonderheiten von Krankenhausorganisationen ...	135
7.3.3	Bedeutung der Unternehmenskultur im Change-Prozess	137
7.3.4	Hindernisse im Change Management-Prozess	139
7.3.5	Entwicklungsrichtung für Krankenhäuser	142
7.4	Fazit/Zusammenfassung	147
	Reflexionsfragen zum Text	147
	Literatur	148
	Empfehlungen für weiterführende Literatur	149

8	Projektmanagement im Gesundheitswesen	151
	<i>Angela Wanko</i>	
8.1	Einführung	151
8.2	Bedeutung und Nutzen von Projektmanagement im Gesundheitswesen	151
8.3	Begriffsabgrenzung	153
8.4	Komponenten des Projektmanagements	154
8.5	Projektmanagement in der Praxis	155
	8.5.1 Projektphasen und Projektplanung	155
	8.5.2 Das magische Projektmanagement-Dreieck	157
	8.5.3 Die 10 häufigsten Gründe für das Scheitern von Projekten	159
8.6	Kritische Würdigung	181
8.7	Fazit	182
	Reflexionsfragen zum Text	183
	Literatur	184
	Empfehlung für weiterführende Literatur	185
	Stichwortverzeichnis	187