

# Inhaltsverzeichnis

---

## I Einführung

<b>1</b>	<b>Der Kulturwandel hat begonnen</b> .....	<b>3</b>
	<i>Detlef Friedrich, Volker Est</i>	
1.1	Einleitung .....	4
1.2	Einführung in den Kulturbegriff .....	5
1.3	Praxisorientierte Annäherung .....	7
1.4	Gestaltung des Kulturwandels in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft .....	7
	Quellenverzeichnis .....	20
<b>2</b>	<b>Organisationskultur und Motivation</b> .....	<b>23</b>
	<i>Gerhard Roth, Erika Regnet, Bernd H. Mühlbauer</i>	
2.1	Motivation aus Sicht der Neurowissenschaften .....	24
2.2	Motivationstheorien .....	29
2.3	Motivation aus psychologischer Sicht .....	42
2.4	Betriebswirtschaftslehre und Motivation .....	49
	Literatur .....	52
<b>3</b>	<b>Motivation im Alltag – Der Mitarbeiter im Spannungsfeld zwischen gelebter und nicht gelebter Kultur</b> .....	<b>55</b>
	<i>Irene Hößl, Thomas Behr, Christoph Jaschke</i>	
3.1	Alltag Klinik .....	56
3.2	Alltag Altenpflegeeinrichtung .....	63
3.3	Alltag Ambulante Intensivpflege .....	67
	Literatur .....	72

## II Organisationskultur und ihre Auswirkungen auf die Personalpolitik

<b>4</b>	<b>Organisationskultur und ihre Auswirkungen auf die Personalpolitik</b> .....	<b>77</b>
	<i>Sabine Berninger, Stefica Ranogajec</i>	
4.1	Personalpolitik als Aufgabe der PDL .....	78
4.2	Personalpolitik als Aufgabe der Stationsleitung .....	85
	Literatur .....	91
<b>5</b>	<b>Personalgewinnung</b> .....	<b>93</b>
	<i>Dr. Thomas Müller und Michael Malovecky</i>	
5.1	Personalbedarfsplanung .....	95
5.2	Personalbeschaffung .....	96
5.3	Personalauswahl .....	107
	Literatur .....	111

<b>6</b>	<b>Einarbeitung neuer Mitarbeiter</b> .....	113
	<i>Dorothea Theune</i>	
6.1	Ziel der Einarbeitung .....	114
6.2	Phasen der Einarbeitung .....	114
6.3	Die Beteiligten im Einarbeitungsprozess .....	121
	Literatur .....	123
<b>7</b>	<b>Beurteilung der Mitarbeitenden</b> .....	125
	<i>Claus D. Eck</i>	
7.1	Grundsätzliche Herausforderungen .....	127
7.2	Die Beurteilung von Mitarbeitenden – ein distinktes aber kein isoliertes Instrument des „human resources management“ (HRM) .....	130
7.3	Die gebräuchlichsten Systeme der Beurteilung .....	133
7.4	Offene Fragen zur Beurteilung .....	142
7.5	Kritik an der Mitarbeiterbeurteilung .....	146
7.6	Von was Effektivität und Nutzen der Mitarbeiterbeurteilung abhängen .....	147
	Literatur .....	148
<b>8</b>	<b>Personalentwicklung</b> .....	151
	<i>Volker Est, Silvia Breyer, André Katz</i>	
8.1	Theoretische Grundlegung .....	152
8.2	Gestaltung und Umsetzung eines Personalentwicklungsprozesses .....	165
	Literatur .....	171
<b>9</b>	<b>Probleme im Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</b> .....	173
	<i>Ursula Geißner</i>	
9.1	Ein berufstypischer Konflikt .....	174
9.2	Konflikt diagnose .....	176
9.3	Konfliktanalyse .....	176
9.4	Konfliktlösung .....	177
9.5	Hilfen .....	179
	Literatur .....	180
<b>10</b>	<b>Kündigung und Abmahnung</b> .....	181
	<i>Moritz Ernst</i>	
10.1	Beendigungsgründe .....	182
10.2	Ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses .....	182
10.3	Außerordentliche Kündigung .....	189
10.4	Sonstige Beendigungstatbestände .....	191
	Literatur .....	191
<b>III</b>	<b>Organisationskultur und Personalpolitik – Verantwortungsbewusster Umgang mit Mitarbeitenden – Welche Unterstützungsmöglichkeiten hat ein Unternehmen?</b>	
<b>11</b>	<b>Stressmanagement und psychische Gesundheit</b> .....	195
	<i>Regine Vieweg</i>	
11.1	Bekannter Wegbegleiter: das Phänomen Stress .....	196

11.2	<b>Burnout-Syndrom – Was darunter verstanden wird und wie es entsteht</b>	198
11.3	<b>Jeder hat Einfluss – Maßnahmen zur Prävention</b>	200
	<b>Literatur</b>	209
<b>12</b>	<b>Mitarbeiterführung</b>	211
	<i>Silvia Breyer und André Katz</i>	
12.1	<b>Herausforderungen zeitgemäßer Mitarbeiterführung</b>	212
12.2	<b>Führungsstile und -charaktere</b>	216
	<b>Literatur</b>	222
<b>13</b>	<b>Work-Life-Balance der Mitarbeitenden stärken – Ein überholtes Konstrukt?</b>	223
	<i>Jessica Hernández und Christopher Roßberg</i>	
13.1	<b>Definition</b>	224
13.2	<b>Work-Life-Balance in Pflegeberufen? Der Stellenwert von Sozialkapital</b>	225
13.3	<b>Arbeitgeberattraktivität</b>	226
13.4	<b>Fazit: Work-Life-Balance? Nur in attraktiven Unternehmen!</b>	233
	<b>Literatur</b>	234
<b>14</b>	<b>Auswirkungen der Personalpolitik auf die Organisationskultur und die Motivation der Mitarbeiter</b>	237
	<i>Ingrid Smerdka-Arhelger</i>	
14.1	<b>Bilder von Organisationen – Komplexität und Vernetztheit</b>	239
14.2	<b>Personalpolitik – ein Weg, um aus der Vielfalt Ordnung zu schaffen und Vorherrschaft zu verhindern?</b>	246
14.3	<b>Wie lässt sich das Konzept der Motivation von Menschen vor dem Hintergrund der bisherigen Ausführungen einordnen?</b>	249
	<b>Literatur</b>	251
<b>15</b>	<b>Herausforderung Generation YZ</b>	253
	<i>Michael Bernecker, Silke Udri, Florian Bechtel, Jutta Kappel</i>	
15.1	<b>Die Generation Y – eine missverstandene Generation?!</b>	255
15.2	<b>Öffentlichkeitsarbeit als Ausbildungsgegenstand einer attraktiven Pflegeausbildung</b>	260
15.3	<b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Einrichtungen des Katholischen Hospitalverbundes Hellweg</b>	265
	<b>Literatur</b>	272
	<b>Serviceteil</b>	275
	<b>Anhang: Einarbeitungsstandard</b>	276
	<b>Stichwortverzeichnis</b>	278