

Inhalt

Vorwort	11
Dank	13
Abkürzungsverzeichnis	15
Abbildungsverzeichnis	17
Tabellenverzeichnis	19
1 Einführung	21
1.1 Forschungsanlass und Ziele der Arbeit	21
1.2 Forschungsmethodologie	27
1.3 Aufbau der Arbeit	30
2 Erörterung der Forschungsgegenstände	33
2.1 Verortung in den Bezugsdisziplinen	33
2.1.1 Grundannahmen des Personalmanagements	34
2.1.2 Grundannahmen der Theologie	36
2.1.3 Schlussfolgerungen	38
2.2 Krankenhäuser in Deutschland	40
2.2.1 Träger	40
2.2.2 Rahmenbedingungen	42
2.2.3 Personalausstattung	44
2.2.4 Ziele und Zielkonflikte	46
2.2.5 Weitere Charakteristika	49
2.3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen	52
2.4 Neue Mitarbeitende	54
2.5 Personaleinführung	56
2.5.1 Begriffsexplikation	56

2.5.2 Personalwirtschaftliche Verortung	59
2.6 Organisationskultur	61
2.6.1 Begriffsexplikation	63
2.6.2 Diakonische Kultur	68
2.6.2.1 Biblisch-theologische Grundannahmen	73
2.6.2.2 Werte und Normen	75
2.6.2.3 Sichtbare Symbole	77
3 Stand der Forschung	81
3.1 Allgemeine Befunde zur Personaleinführung	81
3.1.1 Inhaltsdimensionen und Ziele	82
3.1.2 Phasenmodelle	85
3.1.3 Modelle zu Einflussfaktoren	87
3.1.4 Passung von Organisation und Person	89
3.1.5 Rollenübernahme und Anpassung	91
3.2 Befunde zu Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und zu deren Personaleinführung	94
3.3 Befunde zu diakonischer Identität und Kultur	97
3.4 Zusammenfassung	100
4 Das phasenbezogene Rahmenmodell	103
4.1 Begründung für die Auswahl	103
4.2 Konzeption des Modells	104
4.2.1 Antizipatorische Sozialisation der neuen Mitarbeitenden	106
4.2.2 Vorbereitungsphase	108
4.2.3 Voreinstiegsphase	109
4.2.4 Konfrontationsphase	112
4.2.5 Eingliederungsphase	114
4.2.5.1 Fachliche Einarbeitung	115
4.2.5.2 Soziale Integration	117
4.2.5.3 Kulturelle Einführung	119
4.2.6 Evaluationsphase	122
4.3 Zusammenfassender Überblick	123
5 Das einflussfaktorenbezogene Rahmenmodell	125
5.1 Begründung und Konzeption	125
5.2 Umweltbezogene Faktoren	126
5.2.1 Politisch-rechtliche Rahmenbedingungen	127
5.2.2 Ökonomische Rahmenbedingungen	128
5.2.3 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	129

5.2.4 Technologische Rahmenbedingungen	130
5.3 Organisationsbezogene Faktoren	130
5.3.1 Faktoren des organisatorischen Umfelds	131
5.3.2 Konzeption mit Maßnahmen und Instrumenten	133
5.3.3 Faktoren der Arbeit	134
5.4 Arbeitsgruppenbezogene Faktoren	135
5.4.1 Kolleginnen	136
5.4.2 Dienstvorgesetzte	137
5.4.3 Arbeitsklima	138
5.5 Personenbezogene Faktoren	139
5.5.1 Proaktives Verhalten	140
5.5.2 Persönlichkeitsmerkmale	141
5.5.3 Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten	141
5.5.4 Motive und Motivation	142
5.5.5 Einstellungen und Werte	142
5.5.6 Affektive Dispositionen	143
5.5.7 Demografische Faktoren	143
5.6 Zusammenfassender Überblick	143
6 Design und Prozess der Forschung	147
6.1 Ziele der Studie und Basisdesign	148
6.2 Auswahl der Erhebungsmethode	149
6.3 Konzeption des Leitfadens	151
6.4 Auswahl der Stichprobe	153
6.5 Zugang zum Feld	156
6.6 Durchführung und Transkription der Experteninterviews	158
6.7 Auswahl und Anwendung der Auswertungsmethode	159
6.8 Gütekriterien und kritische Reflexion	161
7 Ergebnisse der Forschung	167
7.1 Beschreibung der Krankenhäuser und der Gesundheits- und Krankenpflegerinnen	167
7.2 Inhaltliche Auswertung in Bezug auf die Einführungsziele	172
7.3 Inhaltliche Auswertung mittels des phasenbezogenen Rahmenmodells	173
7.3.1 Antizipatorische Sozialisation	173
7.3.2 Vorbereitungsphase	173
7.3.3 Voreinstiegsphase	175
7.3.4 Konfrontationsphase	177
7.3.5 Eingliederungsphase	178

7.3.5.1 Fachliche Einarbeitung	179
7.3.5.2 Soziale Integration	181
7.3.5.3 Kulturelle Einführung	182
7.4 Inhaltliche Auswertung mittels des einflussfaktorenbezogenen Rahmenmodells	187
7.4.1 Umweltbezogene Faktoren	189
7.4.2 Organisationsbezogene Faktoren	189
7.4.2.1 Faktoren des organisatorischen Umfelds	190
7.4.2.2 Maßnahmen und Instrumente	193
7.4.2.3 Faktoren der Arbeit	195
7.4.3 Arbeitsgruppenbezogene Faktoren	197
7.4.3.1 Die Kolleginnen	197
7.4.3.2 Dienstvorgesetzte	198
7.4.3.3 Arbeitsklima	200
7.4.4 Personenbezogene Faktoren	200
7.4.4.1 Proaktives Verhalten	200
7.4.4.2 Persönlichkeitsmerkmale	202
7.4.4.3 Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten	203
7.4.4.4 Motive und Motivation	203
7.4.4.5 Einstellungen und Werte	203
7.4.4.6 Affektive Dispositionen	204
7.4.4.7 Demografische Faktoren	204
7.4.4.8 Erwartungen	204
7.5 Inhaltliche Auswertung zu Kündigungsgründen in der Einführung .	206
7.6 Evaluative Auswertung	207
7.6.1 Gesamtbewertung der Einführung	207
7.6.2 Bewertung wesentlicher Aspekte	209
7.6.3 Zusammenhangsanalyse	212
8 Diskussion der Ergebnisse	217
8.1 Einführungsziele	217
8.2 Das phasenbezogene Rahmenmodell	218
8.3 Das einflussfaktorenbezogene Rahmenmodell	219
8.4 Die phasen- und einflussfaktorenbezogene Gesamtmatrix	220
8.5 Phasenbezogene Schlüsselfaktoren	224
8.5.1 Voreinstiegsphase	224
8.5.2 Konfrontationsphase	226
8.5.3 Eingliederungsphase	227
8.5.3.1 Personelle Ressourcen	228
8.5.3.2 Fachliche Einarbeitung	230

8.5.3.3 Aufnahmekultur	231
8.5.3.4 Dienstvorgesetzte	233
8.5.3.5 Neue Mitarbeitende	234
8.5.3.6 Anpassung an die Rollenerwartungen	235
8.6 Diakonisch-kulturelle Einführung	237
9 Fazit	245
9.1 Rahmenbedingungen und organisationale Spielräume	245
9.2 Empfehlungen für die Personaleinführung von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen	248
9.3 Empfehlungen für eine diakonisch-kulturelle Einführung in Krankenhäusern in evangelischer und katholischer Trägerschaft . .	252
9.4 Kritische Würdigung und Implikationen für die Forschung	258
Literaturverzeichnis	261