Inhalt

Einleitung	1
1 Die Klinik erfolgreich im Markt positionieren!	3
1.1 Zielvereinbarungen und Business Intelligence – Führen mit den richtigen Zahlen!	3
1.2 3-Step-Strategic Check, SWOT- und Portfolio-Analyse	7
2 Der Chefarzt als Marke – profilscharfes Personal Branding	15
2.1 Wozu braucht die Medizin Menschen als Marken?	15
2.2 Markenpsychologie für Leitende Ärzt*innen	16
2.3 Die persönliche Marke mit Personal Branding gestalten	18
3 Networking – erfolgreich vernetzt im ambulanten Markt	23
3.1 Die Psychologie von Patienten- und Einweiserentscheidungen	23
3.2 Mit ABC-Analyse Einweisergruppen segmentieren	27
3.3 Push und Pull-Strategie, Interfusion und Networking	28
3.4 Fallbezogene Kommunikation pflegen	33
4 Von der Chefkultur zum agilen Team – Klinikorganisation im Wandel	35
4.1 Die Evolution der Krankenhausorganisation in den letzten 30 Jahren	35
4.2 Die neue Rolle der Oberärzt*innen in der Klinikführung	37
4.3 Klinisches Prozessmanagement ist Chefsache	40
4.4 TeamProzessPerformance (TPP)	47
5 Personalentwicklung mit PEP – von Anfang an, ein Leben lang	53
5.1 Personalentwicklung mit PEP (Personal-Entwicklungs-Phasen)	53
5.2 Suchen, Binden und Fördern im Generationenwandel	56
5.3 Bewerber-Profilung mit Personas	58
5.4 Klinik-Employer-Branding	60
5.5 Klinik-Recruiting-Strategien	62
5.6 Talentmanagement mit Big Five+ und Anforderungsprofilen	65
5.7 Personalauswahlprozess	66
5.8 Personalentwicklungsgespräche	78
6 Motivationale und neuropsychologische Grundlagen evidenzbasierter Führung	80
6.1 Menschenbild und Motivation	80
6.2 Rubikon-Modell und Emotional Boosting	83
6.3 Individuelle Motivstrukturanalyse als Grundlage von Führung	92
6.4 Verantwortungsdiffusion und Verantwortungskultur im Krankenhaus	96
6.5 Emotionale Intelligenz und neuropsychologische Führung	100

Inhalt

7 Psychologisch-fundierte Führung in der klinischen Praxis	106
7.1 Der Leadership Performance Navigator	106
7.2 Selbstmanagement – sich selbst steuern und führen mit dem ABC-Modell	108
7.3 Modus-Change: Den Modus diagnostizieren und beeinflussen	119
7.4 Stimmiger Selbstaussdruck und klare Selbstaussagen	126
7.5 Die Führungsbeziehung gestalten	129
7.6 Feedback geben	135
7.7 Ziele setzen, fordern und fördern	141
8 Kritik, Konfrontation und Trennung	149
8.1 Der „Circle of Change“	149
8.2 Die Weisungs-, Kritik- und Mahnstufen	152
9 Teamdynamik, Besprechungen und Konfliktmoderation	156
9.1 Differenzialdiagnose der Gruppendynamik und Managementrollen	156
9.2 Differenzialdiagnose der Persönlichkeitsstrukturen im Team	162
9.3 Team-Mapping	168
9.4 Konfliktdiagnose und Konfliktmanagement	170
9.5 Besprechungen strukturieren und moderieren	174
9.6 Konfliktmoderation im Team und in Besprechungen	180
10 Schlusswort	186
Anlagen	187
Literatur	211
Die Autoren	213