

# Inhalt

<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>1 Die Klinik erfolgreich im Markt positionieren!</b>	<b>3</b>
1.1 Zielvereinbarungen und Business Intelligence – Führen mit den richtigen Zahlen!	3
1.2 3-Step-Strategic Check, SWOT- und Portfolio-Analyse	7
<b>2 Der Chefarzt als Marke – profilscharfes Personal Branding</b>	<b>15</b>
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
<b>3 Networking – erfolgreich vernetzt im ambulanten Markt</b>	<b>23</b>
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
<b>4 Von der Chefkultur zum agilen Team – Klinikorganisation im Wandel</b>	<b>35</b>
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
<b>5 Personalentwicklung mit PEP – von Anfang an, ein Leben lang</b>	<b>53</b>
5.1 Personalentwicklung mit PEP (Personal-Entwicklungs-Phasen)	53
5.2 Suchen, Binden und Fördern im Generationenwandel	56
5.3 Bewerber-Profiling 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
<b>6 Motivationale und neuropsychologische Grundlagen evidenzbasierter Führung</b>	<b>80</b>
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

<b>7 Psychologisch-fundierte Führung in der klinischen Praxis</b>	<b>106</b>
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
<b>8 Kritik, Konfrontation und Trennung</b>	<b>149</b>
8.1 Der „Circle of Change“	149
8.2 Die Weisungs-, Kritik- und Mahnstufen	152
<b>9 Teamdynamik, Besprechungen und Konfliktmoderation</b>	<b>156</b>
9.1 Differenzialdiagnose der Gruppendynamik und Managementrollen	156
9.2 Differenzialdiagnose der Persönlichkeitsstrukturen im Team	162
9.3 Team-Mapping	168
9.4 Konfliktanalyse und Konfliktmanagement	170
9.5 Besprechungen strukturieren und moderieren	174
9.6 Konfliktmoderation im Team und in Besprechungen	180
<b>10 Schlusswort</b>	<b>186</b>
Anlagen	187
Literatur	211
Die Autoren	213