



Onlinekurs „Führungskraft im Gesundheitswesen“

Herzlich willkommen zum Onlinekurs „Führungskraft im Gesundheitswesen“!

Hierbei handelt es sich um Arbeitsfragen, die Sie Anhang des Buches „Das 1+1 für neue Führungskräfte“ (Detlef Scholz, 2. Auflage) beantworten sollen.

Bitte kaufen Sie sich das Buch beim Buchhändler oder online. Die Arbeitsfragen wurden so erstellt, dass Sie es am besten mithilfe dieses Buchs (in gedruckter Form) bearbeiten können und dabei auf die Seitenzahlen zurückgreifen können.

Die anderen zwei Sachbücher, die wir empfehlen, können Sie, wenn Sie es möchten, auch nur als E-Book kaufen: („Pflege-leicht“, Detlef Scholz, 2014), („Keiner kann so viel wie alle“, Detlef Scholz, 2018).

Die folgenden Arbeitsfragen basieren auf dem Sachbuch „Das 1+1 für neue Führungskräfte“ (Detlef Scholz, 2. Auflage).

Sie sollten die Fragen mit Ihren eigenen Worten beantworten und nicht einfach nur die Antworten im Buch ablesen. Es findet sich in den Arbeitsblättern auch genügend Platz, um Ihre eigenen Überlegungen und Anmerkungen zu dem Thema zu notieren. Während Sie das Material mit eigenen Worten beantworten und mit Anmerkungen ergänzen, kommen Sie so richtig in Schwung und der Lernstoff wird sich bei Ihnen gut einprägen und vor allem auch besser verstanden werden. Das spiegelt das Konzept des „Schreibdenkens“ wider, das von der bekannten Psychologin Ulrike Scheurmann entwickelt wurde. Es besagt, dass beim Gedankenausschreiben sich das eigene Denken weiter entwickelt, was durch reine „Überlegungen im Kopf“ nicht möglich wäre. Sie werden also durch das Aufschreiben von eigenen Antworten, ergänzende und assoziative Gedanken zum Thema des Lernstoffs verinnerlichen und jederzeit auf Abruf bereit halten können, um davon zum richtigen Zeitpunkt Gebrauch zu machen.

Ihre Antworten sind keine Einsiedeaufgaben und Sie brauchen sie uns nicht zuschicken. Sie gelten nur für Ihren eigenen Gebrauch. Es gibt allerdings am Ende des Lehrgangs eine Onlineprüfung die aus 10 Fragen besteht, die Sie mit Ihren eigenen Worten beantworten sollen.

Falls Sie während des Lehrgangs Fragen zu dem Lernstoff oder Ihre spätere Tätigkeit als „Führungskraft im Gesundheitswesen“ haben sollten, wird es unser Dozent Ihnen per E-Mail beantworten.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg aber auch reichlich Spaß und jede Menge „aha Erlebnisse“ beim Lernen!

Ihr pädagogischer Leiter

Dr. phil. Marcus Klische

Hierbei handelt es sich um Arbeitsfragen, die Sie Anhang des Buches „Das 1+1 für neue Führungskräfte“ (Detlef Scholz, 2. Auflage) beantworten sollen:

Warum wird das Thema Führung angesprochen? (Seite 14)

Warum ist Ihnen das Thema Führung wichtig? (Seiten 14/15)

Wie können Sie herausfinden, was neu auf Sie zukommen wird? (Seiten 14/15)

Wer stellt Erwartungen an Sie und warum kann das gut sein? (Seiten 14/15)

Was ist wichtig bei der Analyse Ihrer neuen Aufgabe? Bitte nennen Sie 3 Punkte. (Seite 16)

Welche 3 Phasen werden für den Anfang als Führungskraft unterschieden? (Seite 17)

Wie wird die Leistung einer Führungskraft hauptsächlich beurteilt? (Seite 17)

Womit beginnt Mitarbeitermotivation? (Seite 17)

Wo liegen die wichtigsten Schwerpunkte der Führungstätigkeit? (Seite 18)

Welche Rahmenbedingungen erfordern Ihre Analyse? Bitte nennen Sie 4 und beschreiben Sie 2 davon näher. (Seiten 26/27)

Wer stellt Erwartungen an Sie? (Möchten Sie Ihre Antwort von der Frage zu Seiten 14/15 ergänzen?)
(Seiten 27/28)

Wie möchten Sie persönlich den Erwartungen begegnen? (Seiten 27/28)

Was sind Ihrer Meinung nach die 3 wichtigsten Eigenschaften/Fertigkeiten, die eine Führungskraft braucht? (Seiten 28/29)

In welchen 3 Bereichen sind soziale Kompetenzen wichtig für Sie als Führungskraft? (Seiten 30/31)

Was ist "soziale Intelligenz"? (Seiten 30/31)

Welche 2 Führungskompetenzfelder werden genannt und was bedeuten Sie? (Seiten 31/32)

Was glauben Sie, weshalb Planung und Zielsetzung wichtig sind? (Seiten 32/33)

Wer trifft Entscheidungen? (Seiten 32/33)

Gibt es auch andere Wege zur Entscheidung? (Seiten 32/33)

Was sind Ihre Aufgaben bei der Umsetzung eines Projekts? (Seiten 32/33)

Gleichbehandlung - was bedeutet das? (Seite 33)

Welche Faktoren machen Gleichbehandlung schwer? (Seite 33)

Welche 3 grundsätzlichen Führungspersönlichkeiten werden unterschieden und wie unterscheiden sie sich? (Seite 34)

Worum geht es beim normativem Management? (Seite 44)

Was ist strategisches Management? (Seite 45)

Was versteht man unter operativem Management? (Seite 45)

Was ist mit Lean Management gemeint? (Seite 46)

Total Quality Management - was ist das? (Seite 46)

Benennen Sie die Aufgaben von... (Seite 47)

A) oberem Management B) mittlerem Management C) unterem Management

Was sind die vorwiegenden Probleme/Herausforderungen von Management in Non Profit Organisationen (NPOs)? (Seite 48)

Wozu dient Innovations- und Veränderungsmanagement im sozialen Sektor? (Seite 48)

Wozu dient Wissensmanagement? (Seite 48)

Worauf ist bei Freiwilligenmanagement zu achten? (Seite 49)

Was kann zur Anerkennungskultur gehören? Bitte nennen Sie 5 Punkte. (Seite 50)

Welche 6 Ebenen der Unternehmenskultur gibt es? (Seiten 51/52)

Welche dieser Ebenen erscheint Ihnen in Ihrer Organisation am prägendsten? (Seiten 51/52)

Was ist Diversity Management? Und was sind die Ziele davon? (Seite 53)

Bitte definieren Sie den Begriff "Führung". (Seite 64)

Wie grenzt sich Leitung von Führung ab? (Seite 64)

Warum sind Zielvorgaben wichtig und was müssen sie immer sein? (Seite 70)

Was ist laterale Führung? (Seite 71)

Wo kommt laterale Führung zum Tragen? (Seite 71)

Was kommunizieren Sie Ihren MitarbeiterInnen gegenüber? Bitte nennen Sie 3 Möglichkeiten.
(Seite 80)

Welche 4 Ebenen der Kommunikation sind Ihnen bekannt? Und was bedeuten sie? (Seite 81)

Wie kann man Struktur in der Kommunikation fördern? Bitte geben Sie ein Beispiel. (Seite 82)

Was gehört zum einfachen Dialog? (Seite 84)

Warum empfiehlt es sich, Mitarbeitergespräche und Beurteilungsgespräche getrennt durchzuführen?
(Seite 84)

Was sollte Ihr Ziel im Mitarbeitergespräch sein? (Seite 85)

Gehen Sie beim Mitarbeiterbeurteilungsgespräch systematisch oder individuell vor? (Seite 85)

Wozu ist Feedback da? (Seite 86)

Was ist an spontanem Feedback gut? (Seite 86)

Welche Feedbackregeln kennen Sie? (Seite 86)

Wo liegen besondere Herausforderungen der interdisziplinären Kommunikation? (Seite 87)

Wozu sind Gespräche im Team in erster Linie da? Und wozu dienen sie auch? (Seite 87)

In der interkulturellen Kommunikation können Missverständnisse entstehen. Worin zeigen sich diese womöglich? (Seite 88)

Was bedeutet Mitarbeiterorientierung? (Seite 98)

Was ist das Ziel partizipativer Personalentwicklung? (Seite 99)

Was steht bei motivationsgerichteter Führung im Mittelpunkt? (Seite 99)

Welchen Ansatz verfolgt der kontinuierliche Verbesserungsprozess? (Seite 99)

Wie lässt sich Mitarbeiterpotenzial nutzen? Bzw. was können Sie dafür tun, um es zu nutzen?
(Seite 100)

Welches Ziel verfolgen Sie mit Mitarbeiterentwicklung? (Seite 100)

Welche Maßnahmen können Ihnen bei der Mitarbeiterförderung helfen? (Seite 101)

Was bedeutet es, Ziele "SMART" zu formulieren? (Seiten 102/103)

Wie können formulierte Ziele besser akzeptiert werden? (Seiten 103/104)

Was ist Motivation? Bitte definieren Sie den Begriff. (Seite 104)

Erklären Sie den Unterschied zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation. (Seite 105)

Wie funktioniert übergeordnete Motivation? (Seite 105)

Wer gibt direkte Motivation? (Seite 105)

Wie gehört Eigenmotivation zu Ihrer Führungsrolle? (Seiten 105/106)

Woran können Sie MitarbeiterInnen durch Motivation binden? (Seiten 106/107)

Was ist Partizipation und wie kann sich diese Methode/das Modell auf eine betriebliche Zukunft auswirken? (Seiten 107/108)

Welche Vorteile kann Teamarbeit mit sich bringen? (Seite 117)

Wo liegen Grenzen oder Hemmnisse bei der Teamarbeit? (Seite 117)

Wie gehört die Formierungsphase zur Teamarbeit? Was findet in dieser Phase statt? (Seiten 117-121)

Die Konfliktphase in der Teamarbeit. Wie können Sie sie nutzen? (Seiten 117-121)

Worauf kommt es in der Regelphase der Teamarbeit an? (Seiten 117-121)

Wodurch zeichnet sich die Arbeitsphase aus? (Seiten 117-121)

Wie können sich Teamziele auf einzelne MitarbeiterInnen auswirken? (Seite 121)

Woraus setzt sich Teamfähigkeit im Wesentlichen zusammen? Bitte nennen Sie 4 Punkte und beschreiben Sie 2 davon näher. (Seiten 122/123)

Wie können Sie die Motivation innerhalb des Teams in Schwung bringen? (Seite 123)

Welche Vorteile bringt Selbstcoaching mit sich? (Seite 130)

Welche der 13 genannten Fragetechniken möchten Sie im Selbstcoaching anwenden? Bitte beschreiben Sie 2 davon. (Seiten 132-135)

Welche der 13 genannten Fragetechniken möchten Sie im Mitarbeitercoaching anwenden und warum? Bitte beschreiben Sie 2 davon. (Seiten 132-135)

Warum denken Sie, ist Selbstmanagement wichtig und was gehört dazu? (Seite 138)

Welche Methoden für Zeitmanagement sagen Ihnen am ehesten zu? Können Sie sich vorstellen, auch eine andere Methode mal auszuprobieren? Wenn ja, welche? (Seiten 139-143)

Was kann und sollte man dringend vor dem Einsatz von Stressreduktionsmethoden versuchen zu tun? (Seiten 144-147)

Welche der Sofortmaßnahmen gegen Stress sagen Ihnen am ehesten zu? Welche haben Sie vielleicht schon selbst angewandt? (Seiten 148-151)

Was glauben Sie persönlich, weshalb sich alle 5 Tipps für die richtige Work-Life-Balance um das Privatleben drehen? (Seiten 155/156)

Welche Aspekte unter dem Samurai Management halten Sie für besonders wichtig und warum? Bitte beschränken Sie sich auf 3. (Seiten 157-162)