

Privater Masterstudiengang

MBA in Management von Krankenhäusern und
Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege



Privater Masterstudiengang MBA in Management von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege

- » Modalität: online
- » Dauer: 12 Monate
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

Internetzugang: www.techtute.com/de/krankenpflege/masterstudiengang/masterstudiengang-mba-management-krankenhausern-gesundheitsdiensten-krankenpflege

Index

01

Präsentation

Seite 4

02

Ziele

Seite 8

03

Kompetenzen

Seite 16

04

Kursleitung

Seite 20

05

Struktur und Inhalt

Seite 40

06

Methodik

Seite 50

07

Qualifizierung

Seite 58

01

Präsentation

Die Leitung eines Teams erfordert Kommunikations- und Führungsqualitäten. Nicht nur, um die Pflegeabteilung perfekt zu leiten, sondern das gesamte Management eines Krankenhauses, mit einem tiefen Verständnis für die Besonderheiten, die diese komplexe Aufgabe mit sich bringt. Dieses umfassende Programm soll der Pflegekraft die notwendigen Fähigkeiten vermitteln, um alle wichtigen Aspekte der Planungs- und Organisationstheorie zu kennen und die Entwicklung des Gesundheitswesens und alle Aspekte des Krankenhausmanagements zu verstehen.





“

Bringen Sie Ihre Karriere einen Schritt weiter und werden Sie ein angesehener Krankenhausdirektor mit diesem Programm, das TECH Ihnen anbietet"

Die Figur des Krankenhausdirektors ist von grundlegender Bedeutung, um eine korrekte Organisation des Gesundheitswesens zu gewährleisten, da das Funktionieren und die Entwicklung aller Bereiche, die in diesen Einrichtungen tätig sind, von ihm abhängen. Es ist auch wichtig, über starke Fähigkeiten in den Bereichen Führung, Kommunikation, Sensibilität und soziale Verantwortung zu verfügen. Bei der Arbeit als Pflegekraft entwickeln sich diese Kompetenzen auf natürliche Weise, und dank ihrer langjährigen Erfahrung sind sie die geeigneten Fachleute für ein erstklassiges Management.

Aus diesem Grund wurde dieses Programm ins Leben gerufen, um Pflegekräfte für das Management von Krankenhäusern zu qualifizieren. Dadurch wird der Student das Beste aus dem Management eines Krankenhauses lernen und Schlüsselaspekte kennenlernen, die es ihm ermöglichen, sich als hochrangiger Manager zu entwickeln und seine Kompetenzen in den Bereichen Kommunikation und soziale Verantwortung zu verfeinern, zusammen mit dem Gewissen und dem ethischen Verhalten, das in einer Position mit großer Verantwortung erforderlich ist.

Der starke Praxisbezug der Themen ermöglicht es jedem Studenten, seine Erfahrungen und seinen beruflichen Hintergrund einzubringen, so dass jede Session des Programms eine Gelegenheit ist, Wissen zu vertiefen und in die Praxis umzusetzen. Der Student wird außerdem in den Genuss von 10 *Masterclasses* kommen, die von einem international anerkannten Experten für Krankenhausmanagement gehalten werden, der den Lernprozess durch die Vermittlung innovativer Strategien bereichert, die in der täglichen Arbeit umgesetzt werden können.

Das Programm zielt darauf ab, alle Aspekte, die das Krankenhausmanagement einzigartig machen, zu vertiefen, aber auch die Schwächen und die Chancen für die Zukunft aufzuzeigen, die noch vor uns liegen, indem die neuen Bildungstechnologien genutzt werden. Das Programm wird in einer fundierten Art und Weise präsentiert, mit praktischen Fällen, in denen man sein Wissen erweitern kann, mit dem Ziel, Erfahrungen und innovative Techniken zu teilen, die bereits von einigen Fachleuten und in verschiedenen Gesundheitsdiensten auf der ganzen Welt eingesetzt werden.

Dieser **MBA in Management von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege** enthält das vollständigste und aktuellste wissenschaftliche Programm auf dem Markt. Die wichtigsten Merkmale sind:

- ♦ Die Entwicklung von mehr als 100 Fallstudien, die von Experten im Management von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege vorgestellt werden
- ♦ Der anschauliche, schematische und äußerst praxisnahe Inhalt vermittelt wissenschaftliche und gesundheitsbezogene Informationen zu den für die berufliche Praxis wesentlichen Disziplinen
- ♦ Neuigkeiten zum Krankenhausmanagement
- ♦ Die praktischen Übungen, bei denen der Selbstbewertungsprozess zur Verbesserung des Lernens durchgeführt werden kann
- ♦ Das interaktive Lernsystem, welches auf Algorithmen zur Entscheidungsfindung in gegebenen Situationen basiert
- ♦ Sein besonderer Schwerpunkt liegt auf Erkenntnissen und Methoden der Forschung im Bereich Krankenhaus- und Gesundheitsdienstmanagement
- ♦ Theoretische Lektionen, Fragen an den Experten, Diskussionsforen zu kontroversen Themen und individuelle Reflexionsarbeit
- ♦ Die Verfügbarkeit des Zugangs zu Inhalten von jedem festen oder tragbaren Gerät mit Internetanschluss



Lassen Sie sich mit diesem Programm weiterbilden, das 10 Masterclasses von einem internationalen Experten umfasst

“

Der Lehrprozess dieses Programms konzentriert sich auf die Durchführung von realen Situationen, um eine effiziente und schnelle Fortbildung der Pflegefachkräfte in der Leitung eines Krankenhauses zu erreichen"

Zu den Dozenten des Programms gehören Experten aus der Branche, die ihre Erfahrungen in diese Fortbildung einbringen, sowie anerkannte Spezialisten aus führenden Gesellschaften und angesehenen Universitäten.

Die multimedialen Inhalte, die mit der neuesten Bildungstechnologie entwickelt wurden, werden der Fachkraft ein situierendes und kontextbezogenes Lernen ermöglichen, d. h. eine simulierte Umgebung, die eine immersive Fortbildung bietet, die auf die Ausführung von realen Situationen ausgerichtet ist.

Das Konzept dieses Programms konzentriert sich auf problemorientiertes Lernen, bei dem die Fachkraft versuchen muss, die verschiedenen Situationen aus der beruflichen Praxis zu lösen, die während des gesamten Studiengangs gestellt werden. Zu diesem Zweck wird sie von einem innovativen interaktiven Videosystem unterstützt, das von renommierten Experten entwickelt wurde.

Wenn Sie Pflegekraft sind, ist dieses Programm der perfekte Weg, um eine leitende Position im Krankenhausmanagement anzustreben.

Lassen Sie sich die Gelegenheit nicht entgehen und informieren Sie sich über die neuesten Fortschritte im Krankenhaus- und Gesundheitsmanagement, um sie in Ihre tägliche klinische Praxis einfließen zu lassen.



02 Ziele

Das Ziel dieses Programms ist es, der Pflegefachkraft die Möglichkeit zu geben, die grundlegenden Konzepte des Managements von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten zu erlernen und zu verstehen. Auf diese Weise kann sie in einer 100%igen Online-Umgebung ihre berufliche und persönliche Arbeit fortsetzen. Nach Abschluss des Lehrplans werden sie in der Lage sein, ihre Managementfähigkeiten und -fertigkeiten sowie ihr kritisches Denken zu stärken, das sie in die Lage versetzt, Entscheidungen auf der Grundlage eines unparteiischen und fairen Werturteils zu treffen.



“

Ein qualitativ hochwertiges Programm, das es Ihnen ermöglicht, sich effizient auf alle Prozesse vorzubereiten, die für das Management von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten als Pflegekraft erforderlich sind"



Allgemeine Ziele

- ♦ Analysieren der Theorien und Modelle zur Organisation und Funktionsweise von Gesundheitssystemen mit Schwerpunkt auf ihren politischen, sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Grundlagen und ihrer Organisationsstruktur
- ♦ Verbessern der Kenntnisse und der beruflichen Kompetenzen im Bereich des Gesundheitsmanagements unter dem Gesichtspunkt des klinischen Managements, unter Kenntnis der praktischen methodischen Instrumente zur Anwendung in den kritischen Bereichen des Gesundheitsmanagements und der Leitung, sowohl auf institutioneller als auch auf alltäglicher Ebene
- ♦ Herangehen an das klinische Management unter den Gesichtspunkten der Wirksamkeit, Effizienz, Effektivität, Gerechtigkeit, Leistung und Rentabilität sowie der Lösung von Problemen durch den angemessenen Einsatz von Informationssystemen
- ♦ Präsentieren und Bewerten fortschrittlicher klinischer und gesundheitsbezogener Initiativen und Erfahrungen
- ♦ Vermitteln der grundlegenden Fähigkeiten, die zur Verbesserung der Problemlösung und Entscheidungsfindung im klinischen Alltag und im Gesundheitsmanagement erforderlich sind



Nutzen Sie die Gelegenheit, sich über die neuesten Fortschritte auf diesem Gebiet zu informieren und diese in Ihrer täglichen Praxis anzuwenden“





Spezifische Ziele

Modul 1. Planung und Kontrolle von Gesundheitsorganisationen

- ◆ Beschreiben, Vergleichen und Interpretieren der Merkmale und Leistungsdaten verschiedener Gesundheitsmodelle und -systeme
- ◆ Anwenden der wesentlichen Konzepte und Methoden der Planung, Organisation und des Managements von Einrichtungen des Gesundheitswesens
- ◆ Kontextualisieren des Bereichs Versorgung und Gesundheit im interdisziplinären Team und Kennenlernen der neuen Herausforderungen des Gesundheitssektors
- ◆ Vertiefen des Konzepts der Nachhaltigkeit des nationalen Gesundheitssystems und der Faktoren, die seine Zahlungsfähigkeit positiv und negativ beeinflussen
- ◆ Beschreiben der Interessenkonflikte, die in der Wechselbeziehung zwischen den verschiedenen Akteuren des Gesundheitssystems bestehen

Modul 2. Gesundheitssysteme und -politik

- ◆ Beschreiben der wichtigsten Modelle der Gesundheitssysteme
- ◆ Kennen und Unterscheiden der Elemente und Akteure des Gesundheitssystems sowie der Arten der Gesundheitsfinanzierung
- ◆ Verstehen des Rechts auf Gesundheitsversorgung und Kennen des grundlegenden und ergänzenden Leistungsangebots
- ◆ Definieren der Zuzahlung und der Finanzierung durch den Nutzer sowie die Auswirkungen ihrer Verwendung
- ◆ Integrieren der Informationstechnologien als Triebkraft für den Wandel der Gesundheitssysteme

Modul 3. Das medizinische und das Gesundheitsmanagement im Gesundheitssystem

- ◆ Beschreiben, wie die Umgestaltung des Gesundheitssystems und des derzeitigen Versorgungsmodells erreicht werden kann, damit es eine bessere Qualität der Versorgung bietet und mittelfristig nachhaltig ist
- ◆ Überwinden der Fragmentierung der Versorgung durch eine stärkere Integration der Versorgung und der Pflege, nicht nur zwischen Primärversorgung und Krankenhäusern, sondern auch zwischen Krankenhäusern und Sozialdiensten
- ◆ Entwickeln von Mechanismen für eine wirksame Einbeziehung der Patienten in das Gesundheitssystem
- ◆ Integrieren der IKT als grundlegendes Element bei der Umgestaltung des Modells, als echter Hebel für die Umgestaltung durch Unterstützung der Strategie zum Austausch klinischer Informationen

Modul 4. Klinisches Management

- ◆ Unterstützen der notwendigen Koordination zwischen den Einheiten und der Nachverfolgung
- ◆ Eine klare Priorität für das Management sein, denn wenn sie richtig umgesetzt wird, bildet sie die Grundlage für eine echte kontinuierliche Qualitätsverbesserung
- ◆ Kennen und Verstehen der Modelle und Kernpunkte der krankenhausesübergreifenden Einheiten für klinisches Management
- ◆ Kennen der Merkmale der krankenhausesübergreifenden Einheiten für klinisches Management
- ◆ Verstehen der Bedeutung von Führung und Organisationsprofil in diesen Einheiten
- ◆ Kennen der Bedürfnisse der Patienten
- ◆ Kennen der wichtigsten Punkte im Personalmanagement
- ◆ Wissen, wie Prozesse in den krankenhausesübergreifenden Einheiten für klinisches Management organisiert sind. Das Dashboard. Identifizieren und Integrieren von Synergieeffekten
- ◆ Wissen, wie man Management nach Zielen und die Vision der Verbesserung umsetzt

Modul 5. Management der Chronizität und Telemedizin

- ♦ Verstehen der Definition und des Ursprungs der Telemedizin, ihrer Entwicklung im Laufe der Jahre und der verschiedenen Arten der Telemedizin, die es heute gibt
- ♦ Kennen der wichtigsten Aspekte für die Einführung von Telemedizinprojekten in der Gesundheitsorganisation, wobei sowohl die von den Patienten am meisten geschätzten Aspekte als auch diejenigen, die den Erfolg der Implementierung eines Telemedizinprojekts garantieren können, untersucht werden
- ♦ Entdecken von Beispielen für Telemedizinindienste, die derzeit auf der ganzen Welt eingerichtet sind, sowie einige abschließende Überlegungen zu den Vorteilen und Risiken, die mit der groß angelegten Einführung eines Gesundheitssystems, das keine geografischen Grenzen kennt, verbunden sein können

Modul 6. Personal- und Talentmanagement

- ♦ Erwerben grundlegender Kenntnisse über Personalbeurteilung, Talententwicklung und Organisationsklima, die es ermöglichen, die Arbeitsergebnisse zu verbessern
- ♦ Implementieren von Bewertungssystemen, Erwerben von Fähigkeiten zum Aufbau von Kapazitäten und Engagement für die Verbesserung des Organisationsklimas

Modul 7. Wirtschaftliche Verwaltung und Bewertung

- ♦ Verstehen, Interpretieren, Übermitteln und Anwenden von Regulierungsstandards für die Tätigkeiten und Funktionen von Fachkräften des Gesundheitswesens in Bezug auf das klinische Management in Übereinstimmung mit dem rechtlichen Rahmen des Gesundheitssektors
- ♦ Erkennen und Wissen, wie man das Gesundheitsrecht anwendet und auslegt, um die klinische Praxis im Hinblick auf die berufliche und soziale Verantwortung sowie die ethischen Aspekte im Zusammenhang mit der Gesundheitsversorgung zu kontextualisieren

- ♦ Durchführen einer wirtschaftlichen Analyse der Funktionsweise von Gesundheitseinrichtungen und des wirtschaftlichen Verhaltens der an den Gesundheitssystemen beteiligten Akteure
- ♦ Anwenden der grundlegenden Konzepte wirtschaftlicher Bewertungstechniken und -instrumente, die in Gesundheitssystemen eingesetzt werden
- ♦ Ermitteln von Techniken, Stilen und Methoden zur Definition, Durchführung und Leitung von Maßnahmen zum Management von Fachkräften in Gesundheitseinrichtungen
- ♦ Erkennen, Anwenden und Beurteilen des Nutzens der verschiedenen Führungs- und Managementinstrumente im klinischen Kontext, die in der Praxis der Gesundheitsversorgung eingesetzt werden können

Modul 8. Qualitätsmanagement

- ♦ Entwickeln der Fähigkeit, verschiedene Leistungen der Gesundheitsversorgung zu analysieren
- ♦ Leiten von Qualitäts- und Patientensicherheitssystemen, angewandt auf den Kontext der klinischen Verwaltungseinheiten
- ♦ Entwickeln von methodischen und instrumentellen Kapazitäten für die epidemiologische Forschung und die Bewertung von Gesundheitszentren, -diensten, -technologien und -programmen
- ♦ Anwenden von Ansätzen der Gesundheitsakkreditierung auf verschiedene Arten von Organisationen und Gesundheitseinrichtungen
- ♦ Entwickeln von methodischen und instrumentellen Fähigkeiten zur angemessenen Nutzung der verschiedenen Gesundheitsinformationssysteme für die Managemententscheidungen der klinischen Einheiten
- ♦ Verstehen, Interpretieren und Anwenden der in jedem Kontext am besten geeigneten Instrumente zur klinischen Bewertung und Entscheidungsfindung
- ♦ Gestalten und Leiten von Verbesserungs-, Innovations- und Umgestaltungsprozessen in den Abteilungen, Diensten und Zentren

Modul 9. Prozessmanagement. *Lean Healthcare*

- ♦ Integrieren der für einen Gesundheitsmanager notwendigen Kenntnisse in Bezug darauf, was ein Prozess ist, wie er verwaltet wird und wie man Prozessmanagement in einer Organisation einführt
- ♦ Erwerben der für einen Gesundheitsmanager notwendigen Kenntnisse zur Prozessverbesserung
- ♦ Aneignen der für Gesundheitsmanager notwendigen Kenntnisse über die verschiedenen Möglichkeiten, zu definieren, „wie“ Prozesse durchgeführt werden

Modul 10. Kompetenzbasiertes Management

- ♦ Definieren des Konzepts der Kompetenz aus verschiedenen Perspektiven
- ♦ Entwickeln eines Verfahrens zur Leistungsbeurteilung und dessen Umsetzung
- ♦ Lernen ein professionelles Feedback zu geben, um ihre Leistung zu verbessern, sich selbst einzuschätzen und ihre Ergebnisse zu steigern
- ♦ Anwenden von Methoden zur Verbesserung der Leistung durch intrinsische und extrinsische Motivation
- ♦ Kennen der kommunikativen Strategien unter Anwendung verschiedener Techniken

Modul 11. Patientensicherheit

- ♦ Beschreiben der Hintergründe und des aktuellen Stands der Patientensicherheit im Gesundheitssystem
- ♦ Eindeutiges Identifizieren des Patienten mit Hilfe von Rückverfolgungs- und Tracking-Systemen
- ♦ Beschreiben des mit der Pflege verbundenen Infektionsrisikos sowie der Pflege von Venenzugängen und der Sturzrisiken
- ♦ Überprüfen der Definition und Klassifizierung von nosokomialen Infektionen
- ♦ Festlegen von Pflegemaßnahmen für nosokomiale Infektionen durch verschiedene Überwachungsaktivitäten und schriftliche Protokolle und Verfahren im Zusammenhang mit Infektionen

Modul 12. Akkreditierung der Qualität im Gesundheitswesen

- ♦ Verstehen der Rolle der Akkreditierung in Programmen zum Qualitätsmanagement im Gesundheitswesen
- ♦ Überprüfen der Geschichte der Akkreditierung der Gesundheitsqualität
- ♦ Kennen der Kriterien der Exzellenzmodelle und des logischen Schemas RADAR
- ♦ Lernen und Integrieren der Normen, die als Standard für die Zertifizierung verwendet werden, sowie deren wichtigste theoretische und praktische Konflikte

Modul 13. Management der Führungskräfte

- ♦ Beschreiben des Konzepts der Führung und Darlegen der Schritte zum Erfolg sowie der Voraussetzungen und Aktivitäten, die eine Führungskraft ausüben muss
- ♦ Studieren der sieben Gewohnheiten, die erfolgreiche Menschen und Führungskräfte gemeinsam haben
- ♦ Überprüfen der intrinsischen und extrinsischen Motivation, um die Unterschiede zwischen Motivation, Zufriedenheit und ihren verschiedenen Theorien zu ermitteln
- ♦ Lernen, für die Delegation von Aufgaben zu bewerten und Erkennen von nicht delegierbaren Aufgaben

Modul 14. Wandel, Entscheidungsfindung und Zeitmanagement

- ♦ Erkennen, Verstehen und Integrieren von Managementfähigkeiten in die täglichen Prozesse des Gesundheitsmanagements
- ♦ Verwalten wissenschaftlicher Datenbanken für die Überprüfung und bibliografische Suche nach wissenschaftlichen Studien
- ♦ Durchführen einer kritischen und eingehenden Studie über die Berücksichtigung von Komplexität und Chronizität und die Pflege im Gesundheitssystem
- ♦ Kommunizieren der Ergebnisse eines Forschungsprojekts, nachdem die Daten analysiert, bewertet und zusammengefasst wurden

Modul 15. Interne Kommunikation im Management

- ♦ Kennen der grundlegenden Theorie der Kommunikation
- ♦ Kennen und Identifizieren der Schwierigkeiten einer effektiven internen Kommunikation innerhalb der Gesundheitsorganisation
- ♦ Kennen und Schätzen der Bedeutung von interner Transparenz innerhalb der Organisation
- ♦ Identifizieren der Schlüssel zur mündlichen Kommunikation von Angesicht zu Angesicht mit Fachleuten
- ♦ Lernen, die Vorteile der technologischen Hilfsmittel zu nutzen und sie effizient zu verwalten
- ♦ Kennen der grundlegenden Techniken der nonverbalen Kommunikation
- ♦ Berücksichtigen der Nutzung von Meetings als Element der internen Kommunikation und der Beteiligung innerhalb der Gesundheitsorganisation
- ♦ Kennen der Schlüssel zur effizienten Nutzung von Meetings als Ressource
- ♦ Identifizieren der Grundlagen der Struktur des klinischen Ausschusses
- ♦ Kennen der Möglichkeiten der asynchronen Arbeit mit neuen Technologien
- ♦ Entwickeln von Fähigkeiten, um das Beste aus Meetings herauszuholen
- ♦ Kennen der Schlüssel zur Erkennung und Vorwegnahme von Konflikten innerhalb der Organisation
- ♦ Verinnerlichen der spezifischen Aspekte von Konflikten in Organisationen des Gesundheitswesens
- ♦ Kennen der wichtigsten Konfliktursachen
- ♦ Erwerben von Fähigkeiten zum Änderungsmanagement, um Konflikte zu vermeiden, die durch Widerstand gegen Veränderungen entstehen
- ♦ Kennen der grundlegenden Methodik der Konfliktmediation

Modul 16. Erstellen einer persönlichen Marke

- ♦ Erarbeiten einer Strategie zur Förderung der persönlichen Marke, verstanden als eine Reihe von Marketingstrategien, die auf die Person ausgerichtet sind, die bestimmte persönliche und/oder berufliche Ziele erreichen möchte
- ♦ In der Lage sein, ein produktives Vorstellungsgespräch zu führen und Methoden zu integrieren, um es erfolgreich zu gestalten

Modul 17. Gesundheitskommunikation und -marketing

- ♦ Kennen der Grundlagen des Marketings
- ♦ Identifizieren der wichtigsten historischen und aktuellen Referenzen
- ♦ Identifizieren der Besonderheiten des Marketings in der Welt des Gesundheitswesens
- ♦ Verstehen der Kommunikation als wesentliches Element innerhalb der Gesundheitsorganisation
- ♦ Verinnerlichen, dass interne und externe Kommunikation heutzutage miteinander verknüpft sind
- ♦ Festlegen der Kommunikationsstrategie im Rahmen der Wissensmanagementstrategie
- ♦ Erkennen der Bedeutung der Informationssymmetrie im Gesundheitskontext
- ♦ Kennen der Grundlagen des Marktes
- ♦ Verstehen der Rolle der einzelnen Akteure bei Transaktionen im Gesundheitswesen

Modul 18. Verwaltung von Lehre und Forschung

- ♦ Einführen in den Wert der epidemiologischen Methode, angewandt auf klinische Fragen, um das Konzept der klinischen Epidemiologie zu verstehen
- ♦ Definieren des wichtigsten Merkmals von klinischen Studien als Versuchsplan
- ♦ Beschreiben der wichtigsten Beobachtungsstudien und ihrer wichtigsten Messgrößen für die Krankheitshäufigkeit und den Zusammenhang zwischen Exposition und Krankheit
- ♦ Beschreiben der verschiedenen Modalitäten von prognostischen Studien

- ♦ Erklären der wichtigsten möglichen Verzerrungen in epidemiologischen Studien
- ♦ Einführen des Studenten in die aktuelle programmorientierte, translationale und kollaborative Forschung
- ♦ Aufzeigen der Transzendenz des neuen Paradigmas von *Big Data* und Systemmedizin
- ♦ Vermitteln eines Bewusstseins für die Bedeutung des Designs von Forschungsprojekten, sowohl in Bezug auf die Struktur als auch auf die Präzision
- ♦ Beschreiben der Möglichkeiten zur Finanzierung in der biomedizinischen Forschung
- ♦ Erläutern des Wertes des Technologietransfers von Ergebnissen der Gesundheitsforschung

Modul 19. Führung, Ethik und soziale Verantwortung der Unternehmen

- ♦ Analysieren der Auswirkungen der Globalisierung auf die Unternehmensführung und Corporate Governance
- ♦ Beurteilen der Bedeutung einer effektiven Führung für das Management und den Erfolg von Unternehmen
- ♦ Definieren von interkulturellen Managementstrategien und deren Bedeutung in unterschiedlichen Geschäftsumgebungen
- ♦ Entwickeln von Führungsqualitäten und Verstehen der aktuellen Herausforderungen für Führungskräfte
- ♦ Bestimmen der Prinzipien und Praktiken der Unternehmensethik und deren Anwendung bei der Entscheidungsfindung in Unternehmen
- ♦ Strukturieren von Strategien zur Umsetzung und Verbesserung von Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung in Unternehmen

Modul 20. Kaufmännisches Management und strategisches Marketing

- ♦ Strukturieren des konzeptionellen Rahmens und der Bedeutung des Marketingmanagements in Unternehmen
- ♦ Vertiefen der Schlüsselemente und Aktivitäten des Marketings und ihrer Auswirkungen auf die Organisation
- ♦ Bestimmen der Phasen des Prozesses der strategischen Marketingplanung
- ♦ Bewerten von Strategien zur Verbesserung der Unternehmenskommunikation und des digitalen Rufs des Unternehmens

Modul 21. Geschäftsleitung

- ♦ Definieren des Konzepts des General Management und seiner Bedeutung für die Unternehmensführung
- ♦ Bewerten der Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Managements in der Organisationskultur
- ♦ Analysieren der Bedeutung von Betriebsmanagement und Qualitätsmanagement in der Wertschöpfungskette
- ♦ Entwickeln von Fähigkeiten zur zwischenmenschlichen Kommunikation und zum Sprechen in der Öffentlichkeit für die Ausbildung von Pressesprechern

03

Kompetenzen

Nach Bestehen der Bewertungen des MBA in Management von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege wird der Student die notwendigen beruflichen Kompetenzen erworben haben, um zu wissen, wie er seine Schlussfolgerungen und Gründe für das Management eines medizinischen Teams kommunizieren kann. Dabei führt er ein qualitativ hochwertiges Krankenhausmanagement durch und konzentriert sich auf die neuesten theoretischen Fortschritte in diesem Bereich. Auf diese Weise werden die Pflegekräfte, die an dem Programm teilnehmen, in der Lage sein, die grundlegenden Konzepte des klinischen und des Gesundheitsmanagements für die Organisation der verschiedenen Krankenhausdienste, der zentralen Dienste, der Spezialdienste und der Unterstützungsdienste im Krankenhaus zu definieren und anzuwenden.



“

Greifen Sie als Experte in allen Bereichen ein, die für eine korrekte Verwaltung von Krankenhäusern und Gesundheitszentren notwendig sind"



Allgemeine Kompetenzen

- ♦ Besitzen und Verstehen von Wissen, das eine Grundlage oder Gelegenheit für Originalität bei der Entwicklung und/oder Anwendung von Ideen bietet, oft in einem Forschungskontext
- ♦ In der Lage sein, das erworbene Wissen und die Problemlösungsfähigkeiten in neuen oder ungewohnten Umgebungen innerhalb breiterer (oder multidisziplinärer) Kontexte, die mit dem eigenen Studienbereich zusammenhängen, anwenden zu können
- ♦ Integrieren von Kenntnissen und Bewältigen der Komplexität der Urteilsbildung auf der Grundlage unvollständiger oder begrenzter Informationen, einschließlich Überlegungen zur sozialen und ethischen Verantwortung, die mit der Anwendung von Kenntnissen und Urteilen verbunden ist
- ♦ In der Lage sein, die eigenen Schlussfolgerungen und die dahinter stehenden Erkenntnisse und Überlegungen einem fachkundigen und nicht fachkundigen Publikum klar und unmissverständlich zu vermitteln
- ♦ Aneignen der Lernfähigkeiten, die es ermöglichen, weitgehend selbstgesteuert oder autonom weiterzulernen
- ♦ Entwickeln des Berufs mit Respekt für andere Fachkräfte des Gesundheitswesens durch den Erwerb der Fähigkeit zur Teamarbeit
- ♦ Erkennen der Notwendigkeit, die berufliche Kompetenz aufrechtzuerhalten und zu aktualisieren, mit besonderem Schwerpunkt auf eigenständigem und kontinuierlichem Lernen von neuem Wissen
- ♦ Entwickeln der Fähigkeit zur kritischen Analyse und zur Forschung auf dem Gebiet des eigenen Berufs





Spezifische Kompetenzen

- Planen von Gesundheitsdiensten und -strukturen aus der Perspektive des klinischen Managements, wobei die Unterschiede in den Organisationsmodellen und Erfahrungen internationaler Organisationen eingehend untersucht werden und künftige Trends und Bedürfnisse des Gesundheitssystems eingebracht werden
- Festlegen der klinischen und gesundheitspolitischen Instrumente und Ressourcen, die sowohl die bestmögliche Qualität der Versorgung als auch die optimale Verwaltung der verfügbaren Versorgungsressourcen, einschließlich der sozialen und wirtschaftlichen Kosten, auf der Grundlage der Kontinuität der Versorgung begünstigen
- Verbessern der Beachtung von Komplexität und Chronizität durch den Erwerb der notwendigen Informationen über die Wechselbeziehung und Koordinierung mit dem Gesundheitsbereich
- Einbeziehen neuer Entwicklungen in Verträge und Programme in einem Gesundheitsbereich sowie Aufstellen von Budgets und anschließende Kostenkontrolle, Bewertung und Interpretation der finanziellen und sozioökonomischen Ergebnisse der verschiedenen klinischen Prozesse
- Bewerten der medizinischen und Versorgungsabteilung anhand von bioethischen und gesundheitspolitischen Kriterien, auf multidisziplinäre und interdisziplinäre Weise
- Ausüben der Funktionen eines Gesundheitsmanagers, indem individuell und kollektiv kritische Überlegungen zu jedem Arbeitsstil im Gesundheitswesen angestellt werden
- Erwerben der Grundlagen und Prinzipien der Gesundheitsökonomie, angewandt auf den Bereich des klinischen Managements in den Bereichen des klinischen Managements, des Fachkräftemanagements und des wirtschaftlichen Managements
- Entwickeln einer zeitgemäßen Verwaltung der Nutzer-Patienten-Klienten mit den wichtigsten Elementen und Systemen des Pflegequalitätsmanagements und der klinischen Sicherheit, zur Verbesserung der Zufriedenheit und Loyalität sowohl der Menschen-Patienten-Klienten, als auch der Fachkräfte, die sie betreuen, und ihres Arbeitsumfelds
- Definieren und Anwenden der grundlegenden Konzepte des klinischen Managements und des Versorgungsmanagements für die Organisation der verschiedenen stationären Dienste, der zentralen Dienste, der Sonderdienste und der Unterstützungsdienste des Krankenhauses, sowie der Primärversorgung und der ambulanten Versorgung in einem komplexen und chronischen Patientenmanagement
- Beschreiben der Akteure des Gesundheitswesens und ihre aktuellen und zukünftigen Beziehungen zu den medizinischen Fachkräften, sowie der wichtigsten Aspekte des Gesundheitssystems mit seinen derzeitigen und künftigen Entwicklungen
- Anwenden von Führungsinstrumenten, Entscheidungsfindung und Managementfähigkeiten, wobei sogar die Schaffung einer angemessenen „persönlichen Marke“ gefördert wird und von Kommunikation und Marketing ausgegangen wird, sowohl extern als auch intern in der Gesundheitsorganisation

04

Kursleitung

Mit der Unterstützung und Betreuung eines Teams von Fachleuten aus dem Bereich des Gesundheitsmanagements können die Studenten ihr akademisches Wissen mit hochwertigen Inhalten und ohne Komplikationen aktualisieren. Dieser Studiengang wurde von Experten von internationaler und nationaler Bedeutung entwickelt, die diesem Abschluss einen großen Wert beimessen. Die Fachkräfte des Gesundheitswesens, die diesen Studiengang absolvieren, beherrschen daher modernste Strategien im Bereich des Managements.





“

*Beherrschen Sie die neuen Managementstrategien,
unterstützt von einem hochkarätigen Dozententeam”*

Internationaler Gastdirektor

Dr. Leslie K. Breitner ist eine international anerkannte Expertin mit einer herausragenden Karriere in den Bereichen **Betriebswirtschaft, Non-Profit-Management** und **Gesundheitswesen**. In ihrer beruflichen und wissenschaftlichen Laufbahn hat sie sich auf die Analyse der Auswirkungen von Initiativen zur Verbesserung der **Qualität von Finanzsystemen in Gesundheitsorganisationen** konzentriert. In diesem Zusammenhang leistete sie vor allem Beiträge im Bereich **Bildung und Führung** und arbeitete mit zahlreichen Bildungseinrichtungen bei der Entwicklung von Schulungsprogrammen für Führungskräfte zusammen.

Sie ist auch Mitautorin der beliebten Buchhaltungsbücher *Essentials of Accounting, 10th Edition* und *Essentials of Accounting Review*. In diesen Büchern gibt sie ihr umfangreiches Wissen über **Finanzmanagement, Budgetierung** und **Leistungsmessung in Krankenhäusern** wieder. Darüber hinaus wurden viele der Studien und Beiträge in ihren Veröffentlichungen durch Zuschüsse des **US Department of Health and Human Services** unterstützt.

Dr. Breitner ist **Absolventin der Boston University** und **Fachärztin an der McGill University** in Montreal, Kanada. An der McGill University **gründete sie das Programm International Masters in Health Leadership (IMHL)** und war **Akademische Co-Direktion des Aufbaustudiengangs in Health Care Management**. Außerdem hält sie regelmäßig Vorlesungen an der Harvard University, der Washington University und der Seton Hall University.

Dr. Breitners Berufserfahrung wurde bei zahlreichen Gelegenheiten anerkannt und von führenden akademischen Gremien und Institutionen auf der ganzen Welt ausgezeichnet. Unter anderem wurde sie mit dem **Beekhuis Award** der Simmons College Graduate School of Management ausgezeichnet und ist **Ehrenmitglied** der Bostoner Ortsgruppe der **Beta Gamma Sigma Society**.



Dr. Breitner, Leslie

- Direktorin für Studiengänge an der Fakultät für Gesundheitsmanagement der McGill University, Montreal, Kanada
- Spezialistin für Management von Krankenhausunternehmen
- Direktorin des International Masters in Healthcare Leadership
- Akademische Co-Direktorin des Graduiertenprogramms für Management im Gesundheitswesen
- Betreuerin des Mitacs-Accelerate-Programms für Forschungspraktika für Hochschulabsolventen
- Zusammenarbeit mit UNICEF bei der Ausbildung in Haushalts- und Finanzanalyse
- Promotion in Betriebswirtschaftslehre (DBA) an der Boston University Graduate School of Management
- Master of Business Administration (MBA) von der Simmons College Graduate School of Management



Dank TECH werden Sie mit den besten Fachleuten der Welt lernen können"

Internationaler Gastdirektor

Mit über 20 Jahren Erfahrung in der Gestaltung und Leitung globaler Talentakquisitionsteams ist Jennifer Dove eine Expertin für Personalbeschaffung und Strategie im Technologiebereich. Im Laufe ihrer Karriere hatte sie leitende Positionen in verschiedenen Technologieorganisationen von Fortune-50-Unternehmen inne, darunter NBC Universal und Comcast. Ihre Erfolgsbilanz hat es ihr ermöglicht, sich in wettbewerbsintensiven, wachstumsstarken Umgebungen auszuzeichnen.

Als Vizepräsidentin für Talentakquise bei Mastercard ist sie für die Überwachung der Strategie und Durchführung des Talent Onboarding verantwortlich und arbeitet mit Geschäftsführern und Personalleitern zusammen, um operative und strategische Einstellungsziele zu erreichen. Ihr Ziel ist es insbesondere, vielfältige, integrative und leistungsstarke Teams aufzubauen, die die Innovation und das Wachstum der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens vorantreiben. Darüber hinaus ist sie Expertin für den Einsatz von Instrumenten zur Gewinnung und Bindung der besten Mitarbeiter aus aller Welt. Zudem ist sie für die Stärkung der Arbeitgebermarke und des Wertversprechens von Mastercard durch Publikationen, Veranstaltungen und soziale Medien verantwortlich.

Jennifer Dove hat ihr Engagement für eine kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung unter Beweis gestellt, indem sie sich aktiv an Netzwerken von Personalfachleuten beteiligt und zur Eingliederung zahlreicher Mitarbeiter in verschiedenen Unternehmen beigetragen hat. Nach ihrem Hochschulabschluss in Organisationskommunikation an der Universität von Miami hatte sie leitende Positionen im Recruiting bei Unternehmen in verschiedenen Bereichen inne.

Darüber hinaus wurde sie für ihre Fähigkeit anerkannt, organisatorische Umgestaltungen zu leiten, Technologien in Einstellungsprozesse zu integrieren und Führungsprogramme zu entwickeln, die Einrichtungen auf künftige Herausforderungen vorbereiten. Außerdem hat sie erfolgreich Wellness-Programme eingeführt, die die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiter deutlich erhöht haben.



Fr. Dove, Jennifer

- Vizepräsidentin für Talentakquise bei Mastercard, New York, USA
- Direktorin für Talentakquise bei NBC Universal, New York, USA
- Leiterin der Personalbeschaffung bei Comcast
- Leiterin der Personalbeschaffung bei Rite Hire Advisory
- Geschäftsführende Vizepräsidentin, Verkaufsabteilung bei Ardor NY Real Estate
- Direktorin für Personalbeschaffung bei Valerie August & Associates
- Kundenbetreuerin bei BNC
- Kundenbetreuerin bei Vault
- Hochschulabschluss in Organisationskommunikation an der Universität von Miami

“

TECH verfügt über eine angesehene und spezialisierte Gruppe von internationalen Gastdirektoren, die wichtige Führungspositionen in den innovativsten Unternehmen auf dem Weltmarkt innehaben"

Internationaler Gastdirektor

Rick Gauthier ist eine Führungspersönlichkeit im Technologiebereich mit jahrzehntelanger Erfahrung in **führenden multinationalen Technologieunternehmen**. Er hat sich auf dem Gebiet der **Cloud-Services** und der Verbesserung von End-to-End-Prozessen profiliert. Er gilt als äußerst effektiver Teamleiter und Manager, der ein natürliches Talent dafür hat, ein hohes Maß an Engagement bei seinen Mitarbeitern sicherzustellen.

Er ist ein Naturtalent in Sachen Strategie und Innovation in der Geschäftsführung, entwickelt neue Ideen und untermauert seinen Erfolg mit hochwertigen Daten. Seine Erfahrung bei **Amazon** hat es ihm ermöglicht, die IT-Dienste des Unternehmens in den USA zu verwalten und zu integrieren. Bei **Microsoft** leitete er ein Team von 104 Mitarbeitern, das für die Bereitstellung der unternehmensweiten IT-Infrastruktur und die Unterstützung der Produktentwicklungsabteilungen im gesamten Unternehmen verantwortlich war.

Diese Erfahrung hat ihn zu einem herausragenden Manager mit bemerkenswerten Fähigkeiten zur Steigerung der Effizienz, Produktivität und allgemeinen Kundenzufriedenheit gemacht.



Hr. Gauthier, Rick

- Regionaler IT-Manager - Amazon, Seattle, Vereinigte Staaten
- Senior Programm-Manager bei Amazon
- Vizepräsident bei Wimmer Solutions
- Senior Manager für technische Produktivitätsdienste bei Microsoft
- Hochschulabschluss in Cybersicherheit von der Western Governors University
- Technisches Zertifikat in *Commercial Diving* von Divers Institute of Technology
- Hochschulabschluss in Umweltstudien vom The Evergreen State College

“

Nutzen Sie die Gelegenheit, sich über die neuesten Fortschritte auf diesem Gebiet zu informieren und diese in Ihrer täglichen Praxis anzuwenden“

Internationaler Gastdirektor

Romi Arman ist ein renommierter internationaler Experte mit mehr als zwei Jahrzehnten Erfahrung in den Bereichen **digitale Transformation, Marketing, Strategie und Beratung**. Im Laufe seiner langen Karriere hat er viele Risiken auf sich genommen und ist ein ständiger **Verfechter** von **Innovation und Wandel** im Geschäftsumfeld. Mit dieser Expertise hat er mit CEOs und Unternehmensorganisationen auf der ganzen Welt zusammengearbeitet und sie dazu gebracht, sich von traditionellen Geschäftsmodellen zu lösen. Auf diese Weise hat er Unternehmen wie Shell Energy geholfen, **echte Marktführer** zu werden, die sich auf ihre **Kunden** und die **digitale Welt** konzentrieren.

Die von Arman entwickelten Strategien haben eine latente Wirkung, denn sie haben es mehreren Unternehmen ermöglicht, die **Erfahrungen von Verbrauchern, Mitarbeitern und Aktionären gleichermaßen zu verbessern**. Der Erfolg dieses Experten ist durch greifbare Kennzahlen wie **CSAT, Mitarbeiterengagement** in den Institutionen, für die er tätig war, und das Wachstum des Finanzindikators **EBITDA** in jeder von ihnen messbar.

Außerdem hat er in seiner beruflichen Laufbahn **Hochleistungsteams aufgebaut und geleitet**, die sogar für ihr **Transformationspotenzial** ausgezeichnet wurden. Speziell bei Shell hat er sich stets bemüht, drei Herausforderungen zu meistern: die komplexen **Anforderungen** der Kunden an die **Dekarbonisierung** zu erfüllen, eine „**kosteneffiziente Dekarbonisierung**“ zu unterstützen und eine fragmentierte **Daten-, Digital- und Technologielandschaft zu überarbeiten**. So haben seine Bemühungen gezeigt, dass es für einen nachhaltigen Erfolg unerlässlich ist, von den Bedürfnissen der Verbraucher auszugehen und die Grundlagen für die Transformation von Prozessen, Daten, Technologie und Kultur zu schaffen.

Andererseits zeichnet sich der Manager durch seine Beherrschung der **geschäftlichen Anwendungen von Künstlicher Intelligenz** aus, ein Fach, in dem er einen Aufbaustudiengang an der London Business School absolviert hat. Gleichzeitig hat er Erfahrungen im Bereich **IoT und Salesforce** gesammelt.



Hr. Arman, Romi

- Direktor für digitale Transformation (CDO) bei der Shell Energy Corporation, London, UK
- Globaler Leiter für eCommerce und Kundenservice bei der Shell Energy Corporation, London, UK
- Nationaler Key Account Manager (Automobilhersteller und Einzelhandel) bei Shell in Kuala Lumpur, Malaysia
- Senior Management Consultant (Finanzdienstleistungssektor) für Accenture mit Sitz in Singapur
- Hochschulabschluss an der Universität von Leeds
- Aufbaustudiengang in Geschäftsanwendungen der KI für leitende Angestellte an der London Business School
- Zertifizierung zum CCXP Customer Experience Professional
- Kurs in Digitale Transformation für Führungskräfte von IMD



Möchten Sie Ihr Wissen mit höchster pädagogischer Qualität aktualisieren? TECH bietet Ihnen die aktuellsten Inhalte auf dem akademischen Markt, die von authentischen Experten von internationalem Prestige entwickelt wurden"

Internationaler Gastdirektor

Manuel Arens ist ein **erfahrener Experte** für Datenmanagement und Leiter eines hochqualifizierten Teams. Arens ist **globaler Einkaufsleiter** in der Abteilung für technische Infrastruktur und Rechenzentren von Google, wo er den größten Teil seiner Karriere verbracht hat. Von Mountain View, Kalifornien, aus hat er Lösungen für die operativen Herausforderungen des Tech-Giganten erarbeitet, wie beispielsweise die **Integrität von Stammdaten**, die **Aktualisierung von Lieferantendaten** und die **Priorisierung von Lieferanten**. Er hat die Planung der Lieferkette von Rechenzentren und die Risikobewertung von Lieferanten geleitet und dabei Prozessverbesserungen und ein Workflow-Management geschaffen, die zu erheblichen Kosteneinsparungen geführt haben.

Mit mehr als einem Jahrzehnt Erfahrung in der Bereitstellung digitaler Lösungen und der Führung von Unternehmen in verschiedenen Branchen verfügt er über umfassende Erfahrung in allen Aspekten der Bereitstellung strategischer Lösungen, einschließlich **Marketing, Medienanalyse, Messung und Attribution**. Für seine Arbeit hat er mehrere Auszeichnungen erhalten, darunter den **BIM Leadership Preis**, den **Search Leadership Preis**, den **Preis für das Programm zur Leadgenerierung im Export** und den **Preis für das beste Vertriebsmodell von EMEA**.

Arens war auch als **Vertriebsleiter** in Dublin, Irland, tätig. In dieser Funktion baute er innerhalb von drei Jahren ein Team von 4 auf 14 Mitarbeiter auf und führte das Vertriebsteam so, dass es Ergebnisse erzielte und gut miteinander und mit funktionsübergreifenden Teams zusammenarbeitete. Außerdem war er als **Senior Industrieanalyst** in Hamburg tätig und erstellte Storylines für über 150 Kunden, wobei er interne und externe Tools zur Unterstützung der Analyse einsetzte. Er entwickelte und verfasste ausführliche Berichte, in denen er sein Fachwissen unter Beweis stellte, einschließlich des Verständnisses der **makroökonomischen und politischen/regulatorischen Faktoren**, die die Einführung und Verbreitung von Technologien beeinflussen.

Er hat auch Teams bei Unternehmen wie **Eaton, Airbus und Siemens** geleitet, wo er wertvolle Erfahrungen im Kunden- und Lieferkettenmanagement sammeln konnte. Er zeichnet sich besonders dadurch aus, dass er die Erwartungen immer wieder übertrifft, indem er wertvolle Kundenbeziehungen aufbaut und **nahtlos mit Menschen auf allen Ebenen eines Unternehmens** zusammenarbeitet, einschließlich Stakeholdern, Management, Teammitgliedern und Kunden. Sein datengesteuerter Ansatz und seine Fähigkeit, innovative und skalierbare Lösungen für die Herausforderungen der Branche zu entwickeln, haben ihn zu einer führenden Persönlichkeit in seinem Bereich gemacht.



Hr. Arens, Manuel

- Globaler Einkaufsleiter bei Google, Mountain View, USA
- Senior B2B Analytics and Technology Manager bei Google, USA
- Vertriebsleiter bei Google, Irland
- Senior Industrial Analyst bei Google, Deutschland
- Kundenbetreuer bei Google, Irland
- Accounts Payable bei Eaton, UK
- Lieferkettenmanager bei Airbus, Deutschland

“

Setzen Sie auf TECH! Sie werden Zugang zu den besten didaktischen Materialien haben, die auf dem neuesten Stand der Technik und der Bildung sind und von international anerkannten Spezialisten auf diesem Gebiet umgesetzt werden“

Internationaler Gastdirektor

Andrea La Sala ist ein erfahrener Marketingmanager, dessen Projekte einen **bedeutenden Einfluss** auf die **Modewelt** hatten. Im Laufe seiner erfolgreichen Karriere hat er verschiedene Aufgaben in den Bereichen **Produkt, Merchandising und Kommunikation** übernommen. All dies in Verbindung mit renommierten Marken wie **Giorgio Armani, Dolce & Gabbana, Calvin Klein** und anderen.

Die Ergebnisse dieser **hochkarätigen internationalen Führungskraft** sind auf seine nachgewiesene Fähigkeit zurückzuführen, **Informationen in klaren Rahmen zu synthetisieren und konkrete, auf spezifische Geschäftsziele ausgerichtete Maßnahmen** durchzuführen. Darüber hinaus ist er für seine **Proaktivität** und seine **Anpassung an einen raschen Arbeitsrhythmus** bekannt. Außerdem verfügt er über ein **ausgeprägtes kommerzielles Bewusstsein, eine Marktvision** und eine **echte Leidenschaft** für die **Produkte**.

Als **Globaler Direktor für Marke und Merchandising** bei **Giorgio Armani** hat er eine Vielzahl von **Marketingstrategien** für **Bekleidung und Accessoires** überwacht. Seine Taktiken konzentrierten sich auch auf den **Einzelhandel** und die **Bedürfnisse und das Verhalten der Verbraucher**. In dieser Funktion war La Sala auch für die Gestaltung des **Produktmarketings** in verschiedenen Märkten verantwortlich und fungierte als **Teamleiter** in den **Abteilungen Design, Kommunikation und Verkauf**.

Andererseits hat er in Unternehmen wie **Calvin Klein** oder der **Gruppe Coin** Projekte zur Förderung der **Struktur, Entwicklung und Vermarktung verschiedener Kollektionen** durchgeführt. Er war auch für die Erstellung von **effektiven Kalendern** für **Einkaufs- und Verkaufskampagnen** verantwortlich. Zudem hat er die **Bedingungen, Kosten, Prozesse und Lieferfristen** der verschiedenen Operationen verwaltet.

Diese Erfahrungen haben Andrea La Sala zu einem der besten und qualifiziertesten **Unternehmensführer** in der **Mode- und Luxusbranche** gemacht. Er verfügt über eine hohe Managementkapazität, mit der es ihm gelungen ist, die **positive Positionierung verschiedener Marken** und die **Neudefinition ihrer Key Performance Indicators (KPI)** effektiv umzusetzen.



Hr. La Sala, Andrea

- Globaler Direktor für Marke und Merchandising bei Giorgio Armani, Mailand, Italien
- Direktor für Merchandising bei Calvin Klein
- Markenleiter bei der Gruppe Coin
- Brand Manager bei Dolce & Gabbana
- Brand Manager bei Sergio Tacchini S.p.A.
- Marktanalyst bei Fastweb
- Hochschulabschluss in Betriebs- und Volkswirtschaft an der Università degli Studi del Piemonte Orientale

“

Bei TECH erwarten Sie die qualifiziertesten und erfahrensten internationalen Fachleute, die Ihnen einen erstklassigen Unterricht bieten, der auf dem neuesten Stand der Wissenschaft ist und auf den neuesten Erkenntnissen beruht. Worauf warten Sie, um sich einzuschreiben?"

Internationaler Gastdirektor

Mick Gram ist international ein Synonym für Innovation und Exzellenz im Bereich der **Business Intelligence**. Seine erfolgreiche Karriere ist mit Führungspositionen in multinationalen Unternehmen wie **Walmart** und **Red Bull** verbunden. Er ist auch bekannt für seine Vision, **aufkommende Technologien zu identifizieren**, die langfristig einen nachhaltigen Einfluss auf das Unternehmensumfeld haben.

Andererseits gilt er als **Pionier bei der Verwendung von Datenvisualisierungstechniken**, die komplexe Datensätze vereinfachen, sie zugänglich machen und die Entscheidungsfindung erleichtern. Diese Fähigkeit wurde zur Säule seines beruflichen Profils und machte ihn zu einem begehrten Aktivposten für viele Organisationen, die auf das **Sammeln von Informationen und darauf basierende konkrete Maßnahmen** setzen.

Eines seiner herausragendsten Projekte der letzten Jahre war die **Plattform Walmart Data Cafe**, die größte ihrer Art weltweit, die in der Cloud für **Big Data-Analysen** verankert ist. Darüber hinaus war er als **Direktor für Business Intelligence bei Red Bull** tätig, wo er Bereiche wie **Verkauf, Vertrieb, Marketing und Lieferkettenoperationen** abdeckte. Sein Team wurde kürzlich für seine ständige Innovation bei der Nutzung der neuen API von Walmart Luminare für Shopper- und Channel-Insights ausgezeichnet.

Was die Ausbildung betrifft, so verfügt die Führungskraft über mehrere Master- und Aufbaustudiengänge an renommierten Zentren wie der **Universität von Berkeley** in den Vereinigten Staaten und der **Universität von Kopenhagen** in Dänemark. Durch diese ständige Weiterbildung hat der Experte modernste Kompetenzen erlangt. So gilt er als **geborener Anführer der neuen globalen Wirtschaft**, in deren Mittelpunkt das Streben nach Daten und ihren unendlichen Möglichkeiten steht.



Hr. Gram, Mick

- Direktor für *Business Intelligence* und Analytik bei Red Bull, Los Angeles, USA
- Architekt für *Business Intelligence*-Lösungen für Walmart Data Café
- Unabhängiger Berater für *Business Intelligence* und *Data Science*
- Direktor für *Business Intelligence* bei Capgemini
- Chefanalyst bei Nordea
- Senior Berater für *Business Intelligence* bei SAS
- Executive Education in KI und Machine Learning am UC Berkeley College of Engineering
- Executive MBA in E-Commerce an der Universität von Kopenhagen
- Hochschulabschluss und Masterstudiengang in Mathematik und Statistik an der Universität von Kopenhagen



Studieren Sie an der laut Forbes besten Online-Universität der Welt! In diesem MBA haben Sie Zugang zu einer umfangreichen Bibliothek mit Multimedia-Ressourcen, die von international renommierten Professoren entwickelt wurden"

Internationaler Gastdirektor

Scott Stevenson ist ein angesehenes Experte für **digitales Marketing**, der seit über 19 Jahren für eines der mächtigsten Unternehmen der Unterhaltungsindustrie, **Warner Bros. Discovery**, tätig ist. In dieser Funktion war er maßgeblich an der **Überwachung der Logistik** und der **kreativen Arbeitsabläufe** auf mehreren digitalen Plattformen beteiligt, darunter soziale Medien, Suche, Display und lineare Medien.

Seine Führungsqualitäten haben entscheidend dazu beigetragen, die **Produktionsstrategien** für **bezahlte Medien** voranzutreiben, was zu einer deutlichen **Verbesserung der Konversionsraten** seines Unternehmens führte. Gleichzeitig hat er während seiner früheren Tätigkeit im Management desselben multinationalen Unternehmens andere Aufgaben übernommen, wie z. B. die des Marketingdirektors und des Verkehrsleiters.

Stevenson war auch am weltweiten Vertrieb von Videospielen und **digitalen Eigentumskampagnen** beteiligt. Außerdem war er für die Einführung operativer Strategien im Zusammenhang mit der Fortbildung, Fertigstellung und Lieferung von Ton- und Bildinhalten für **Fernsehwerbung und Trailer** verantwortlich.

Darüber hinaus hat er einen Hochschulabschluss in Telekommunikation von der Universität von Florida und einen Masterstudiengang in Kreativem Schreiben von der Universität von Kalifornien absolviert, was seine Fähigkeiten in den Bereichen **Kommunikation** und **Storytelling** unter Beweis stellt. Außerdem hat er an der Fakultät für Berufliche Entwicklung der Universität Harvard an bahnbrechenden Programmen über den Einsatz von **Künstlicher Intelligenz** in der **Wirtschaft** teilgenommen. Sein berufliches Profil ist somit eines der wichtigsten im Bereich **Marketing** und **digitale Medien**.



Hr. Stevenson, Scott

- Direktor für Marketingdienste bei Warner Bros. Discovery, Burbank, USA
- Verkehrsleiter bei Warner Bros. Entertainment
- Masterstudiengang in Kreatives Schreiben von der Universität von Kalifornien
- Hochschulabschluss in Telekommunikation von der Universität von Florida

“

Erreichen Sie Ihre akademischen und beruflichen Ziele mit den am besten qualifizierten Experten der Welt! Die Dozenten dieses MBA werden Sie durch den gesamten Lernprozess begleiten"

Internationaler Gastdirektor

Dr. Eric Nyquist ist ein führender internationaler Sportexperte, der auf eine beeindruckende Karriere zurückblicken kann. Er ist bekannt für seine **strategischen Führungsqualitäten** und seine Fähigkeit, Veränderungen und **Innovationen in hochrangigen Sportorganisationen** voranzutreiben.

Er hatte unter anderem leitende Positionen als **Direktor für Kommunikation und Einfluss bei NASCAR in Florida, USA**, inne. Mit seiner langjährigen Erfahrung bei NASCAR hat Dr. Nyquist auch eine Reihe von Führungspositionen innegehabt, darunter **Senior-Vizepräsident für strategische Entwicklung** und **Leitender Direktor für Geschäftsangelegenheiten**, wobei er mehr als ein Dutzend Disziplinen von der **strategischen Entwicklung bis zum Unterhaltungsmarketing** leitete.

Nyquist hat auch Chicagos Top-Sportfranchises einen bedeutenden Stempel aufgedrückt. Als **Geschäftsführender Vizepräsident der Chicago Bulls und der Chicago White Sox** hat er seine Fähigkeit unter Beweis gestellt, **geschäftliche und strategische Erfolge** in der Welt des Profisports zu erzielen.

Schließlich begann er seine Karriere im Sport, als er in **New York** als **leitender strategischer Analyst für Roger Goodell** in der **National Football League (NFL)** arbeitete und davor als **Rechtspraktikant** beim **Amerikanischen Fußballverband**.



Hr. Nyquist, Eric

- Direktor für Kommunikation und Einfluss, NASCAR, Florida, USA
- Senior-Vizepräsident für strategische Entwicklung, NASCAR, USA
- Vizepräsident für strategische Planung bei NASCAR
- Leitender Direktor für Geschäftsangelegenheiten bei NASCAR
- Geschäftsführender Vizepräsident, Chicago White Sox
- Geschäftsführender Vizepräsident, Chicago Bulls
- Manager für Geschäftsplanung bei der National Football League (NFL)
- Praktikant für Geschäftsangelegenheiten/Recht beim amerikanischen Fußballverband
- Promotion in Rechtswissenschaften an der Universität von Chicago
- Masterstudiengang in Betriebswirtschaft (MBA) an der Booth School of Business der Universität von Chicago
- Hochschulabschluss in Internationaler Wirtschaft am Carleton College

“

Dank dieses 100%igen Online-Universitätsabschlusses können Sie Ihr Studium mit Hilfe der führenden internationalen Experten auf dem Gebiet, das Sie interessiert, mit Ihren täglichen Verpflichtungen verbinden. Schreiben Sie sich jetzt ein!”

05 Struktur und Inhalt

Die Struktur der Inhalte wurde von einem Team von Fachleuten mit umfassender Erfahrung im Management von Krankenhäusern und Gesundheitszentren entworfen, die sich der Bedeutung der aktuellen Relevanz einer innovativen Fortbildung bewusst sind und sich für eine qualitativ hochwertige Lehre durch neue Bildungstechnologien einsetzen. All dies unter einem globalen Gesichtspunkt mit Blick auf die Anwendung auf internationaler Ebene, unter Einbeziehung aller Arbeitsbereiche, die an der Weiterentwicklung der Fachkraft in dieser Art von Arbeitsumfeld beteiligt sind. Ein von Fachleuten aus der Krankenpflege und anderen verwandten Bereichen effizient erstellter Lehrplan, der es ihnen ermöglichen wird, schrittweise auf anregende und attraktive Weise voranzukommen. Mit den aktuellsten Inhalten und dem effizientesten Ansatz.



“

Dieser MBA in Management von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege enthält das vollständigste und aktuellste wissenschaftliche Programm auf dem Markt”

Modul 1. Planung und Kontrolle von Gesundheitsorganisationen

- 1.1. Der strategische Planungsprozess
 - 1.1.1. Auftrag, Vision und Werte
 - 1.1.2. Der strategische Planungsprozess. Strategieplan und strategische Leitlinien
 - 1.1.3. Planung und kontinuierliche Qualitätsverbesserung. Vorteile der Planung
 - 1.1.4. Interne Analyse und Wettbewerbsanalyse des Umfelds. Benchmarking
- 1.2. Management nach Werten und Zielen
 - 1.2.1. Operative Planung. Erreichung der Ziele aus den strategischen Handlungslinien
 - 1.2.2. Zieltypen. Ziele
 - 1.2.3. Management nach Werten und Zielen: Managementpläne
 - 1.2.4. Bewertung des strategischen und operativen Plans
- 1.3. Anwendung der Organisationstheorie auf die Gesundheitsversorgung
 - 1.3.1. Organisationsformen
 - 1.3.2. Organisatorisches Verhalten. Studien
 - 1.3.3. Merkmale der öffentlichen Einrichtung
 - 1.3.4. Neue Organisationsmodelle. Liquiditäts- und Matrixorganisationen
- 1.4. Leitung und Management
 - 1.4.1. Der Managementprozess
 - 1.4.2. Kollegiale Führungsgremien
 - 1.4.3. Führungsstile
- 1.5. Die Organisation der Zukunft
 - 1.5.1. Organisatorisches Umfeld
 - 1.5.2. Wissensmanagement als Motor für die Organisation der Zukunft
 - 1.5.3. Innovative Krankenhäuser und Gesundheitszentren

Modul 2. Gesundheitssysteme und -politik

- 2.1. Gesundheitssysteme
 - 2.1.1. Die wichtigsten Modelle der Gesundheitssysteme. Vergleich und Ergebnisse
 - 2.1.2. Gesundheitssysteme Beverige SMS-Modell: Beispiel
 - 2.1.3. Gesundheitssysteme Bismarck-Modell der Versicherung: Beispiele
 - 2.1.4. Entwicklung der verschiedenen Gesundheitssysteme
- 2.2. Finanzierung und Bereitstellung von Gesundheitsleistungen
 - 2.2.1. Finanzierungen der Gesundheitssysteme. Öffentlicher Beitrag
 - 2.2.2. Das Recht auf Gesundheitsversorgung: Grundlegendes und ergänzendes Leistungsangebot
 - 2.2.3. Unterschiedliche Modelle der Versorgung in einem NHS. Private Vorsorge
 - 2.2.4. Selbstbeteiligung und Nutzerfinanzierung
- 2.3. Entwicklung und andere Aspekte der Gesundheitssysteme
 - 2.3.1. Beachtung von Komplexität und Chronizität
 - 2.3.2. Informationstechnologien als Triebkraft für den Wandel der Gesundheitssysteme
 - 2.3.3. Gesundheitsförderung und Gesundheitserziehung. Prävention
 - 2.3.4. Traditionelle öffentliche Gesundheit und ihre Entwicklung
 - 2.3.5. Koordinierung oder Integration im Gesundheitswesen. Das Konzept des Sozial- und Gesundheitsraums
- 2.4. Alternativen zu traditionellen Verwaltungsmodellen
 - 2.4.1. Bewertung der neuen Verwaltungsmodelle. Ergebnisse und Erfahrungen

Modul 3. Das medizinische und das Gesundheitsmanagement im Gesundheitssystem

- 3.1. Klassisches medizinisches Management vs. Gesundheitsmanagement
 - 3.1.1. Struktur und Inhalt der Leitungsorgane eines Gesundheitssystems. Aktuelle und alternative zukünftige Organigramme
 - 3.1.2. Ärzte als Manager: von Vorstandsmitgliedern und Gesundheitsmanagern über Geschäftsführer bis hin zur Generaldirektion
 - 3.1.3. Aufbereitung und Wertschöpfung
 - 3.1.4. Medizinische Abteilung: Kritische Bereiche
 - 3.1.5. Unterschiedliche Organisationsstrukturen des medizinischen Bereichs

- 3.2. Managementinformationssysteme und elektronische Patientenakten
 - 3.2.1. *Dashboards*
 - 3.2.2. Elektronische Krankenakten
 - 3.2.3. Systeme für die unterstützte Verschreibung
 - 3.2.4. Andere nützliche Informationssysteme im Gesundheitsmanagement
- 3.3. Kontinuität der Versorgung: Integration von Primärversorgung, Krankenhausversorgung und sozialer Gesundheitsfürsorge
 - 3.3.1. Die Notwendigkeit der Versorgungsintegration
 - 3.3.2. Integrierte Gesundheitsorganisationen. Ausgangsbasis
 - 3.3.3. Starten einer integrierten Gesundheitsorganisation
- 3.4. Bioethik und Humanisierung in der medizinischen Praxis
 - 3.4.1. Grundsätze der Bioethik
 - 3.4.2. Ethikausschüsse in Gesundheitsorganisationen
 - 3.4.3. Die Humanisierung des Gesundheitswesens
- 3.5. Medizinisches und Gesundheitsmanagement: Beziehungen zur Pflegeabteilung
 - 3.5.1. Werkzeuge für das Wissensmanagement im klinischen und Gesundheitsmanagement
 - 3.5.2. Medizinisches und Gesundheitsmanagement: Beziehungen zur Pflegeabteilung
- 3.6. Öffentliche Gesundheit, Gesundheitsförderung und Gesundheitserziehung für das Gesundheitsmanagement
 - 3.6.1. Konzept und Umfang des öffentlichen Gesundheitswesens
 - 3.6.2. Gesundheitsförderung und Gesundheitserziehung
 - 3.6.3. Arten von Präventivprogrammen
- 3.7. Transformation des Gesundheitsmodells. Das Dreifachziel
 - 3.7.1. Strategie zur Kontinuität der Versorgung
 - 3.7.2. Soziale und gesundheitliche Strategie
 - 3.7.3. Effizienz, Gesundheit und Patientenerfahrung

Modul 4. Klinisches Management

- 4.1. Definition und Regulierung der klinischen Verwaltung
 - 4.1.1. Unterschiedliche Definitionen und Visionen von klinischem Management
 - 4.1.2. Unterschiedliche Verordnungen und Vorschriften zum klinischen Management
 - 4.1.3. Autonomiestufen
- 4.2. Klinische Managementprozesse und -protokolle. Umgang mit wissenschaftlichen Erkenntnissen
 - 4.2.1. Arten und Klassifizierung wissenschaftlicher Beweise
 - 4.2.2. Protokolle, Leitlinien für die klinische Praxis, klinische Pfade: Unterschiede
 - 4.2.3. Grad und Versorgungsstufen
- 4.3. Klassifizierungssysteme für Patienten
 - 4.3.1. Klassifizierungssysteme für Patienten
 - 4.3.2. Analyse im Bereich der Abhängigkeit. Abhängigkeitsskalen und Klassifizierung
 - 4.3.3. Personalbedarfsberechnung auf der Grundlage der Patientenklassifizierung. Verteilung der Arbeitslast
- 4.4. Klinische Managementmodelle und -einheiten
 - 4.4.1. Arten von klinischen Managementeinheiten
 - 4.4.2. Gemischte Abteilungen der Primär- und Spezialversorgung
 - 4.4.3. Dienstübergreifende Abteilungen
 - 4.4.4. Interklinische Abteilungen
- 4.5. Umsichtige Verschreibung von Medikamenten. Elektronische Verschreibung
 - 4.5.1. Umsichtige Verschreibung von Medikamenten: Choosing Wisely
 - 4.5.2. "Not to do"-Strategien
- 4.6. Verschreibung von ergänzenden Tests
 - 4.6.1. Umsichtige Verschreibung von Medikamenten vs. Defensivmedizin
 - 4.6.2. Verschreibungsprüfungen und Verschreibungsüberwachung: Ergebnisse

Modul 5. Management der Chronizität und Telemedizin

- 5.1. Verwaltung von komplexen und chronischen Patienten
 - 5.1.1. Cronic Care Model und Bevölkerungsschichtung. Kaiser Permanente
 - 5.1.2. Management von Risikogruppen. Behandlung komplexer und/oder chronischer Krankheiten zu Hause
 - 5.1.3. Chronizität und sozial-medizinische Versorgung
- 5.2. Erfahrungen mit dem Empowerment von Patienten: der aktive Patient, die Patientenschule
 - 5.2.1. Modell des aktiven Patienten. Stanford-Universität
 - 5.2.2. Programm zur Erziehung zur Selbstfürsorge. Internationale Erfahrungen
 - 5.2.3. Patientenschulen
 - 5.2.4. Befähigung der Patienten und Beitrag des Pflegepersonals
- 5.3. Telemedizin
 - 5.3.1. Derzeitige Dienstleistungen und Zukunftsaussichten

Modul 6. Personal- und Talentmanagement

- 6.1. Personalbeurteilung und Talententwicklung. Soziales und institutionelles Klima
 - 6.1.1. Willkommens-, Betreuungs- und Abschiedspläne
 - 6.1.2. Talenterkennung und -entwicklung
 - 6.1.3. Institutionelles und soziales Klima: Messung und Verbesserung
- 6.2. Personaltabelle und Ertragsberechnungen
 - 6.2.1. Schätzung des Personalbedarfs
 - 6.2.2. Berechnung der Vorlage
 - 6.2.3. Zeit für Versorgungsaktivitäten zuweisen
- 6.3. Sichtbarkeit im klinischen und Gesundheitsmanagement: Blogs und Netzwerke
 - 6.3.1. Die digitale Revolution in der medizinischen Praxis und im klinischen Management. Beschreibung der neuen digitalen Instrumente. Wie lässt sich die Sichtbarkeit verbessern
 - 6.3.2. Erfahrungen in Netzwerken und Blogs von Gesundheitsfachleuten
- 6.4. Angehörige der Gesundheitsberufe und Arten von Beziehungen
 - 6.4.1. Die digitale Revolution in der medizinischen Praxis und im klinischen Management. Beschreibung der neuen digitalen Instrumente
 - 6.4.2. Erfahrungen in Netzwerken und Blogs von Gesundheitsfachleuten

Modul 7. Wirtschaftliche Verwaltung und Bewertung

- 7.1. Kostenkalkulation
 - 7.1.1. Gewichtung und Berechnung der Gesundheitskosten
 - 7.1.1.1. Kosten/Profit
 - 7.1.1.2. Kosten/Nutzen
 - 7.1.1.3. Kosten/Produktivität
- 7.2. Grundlage der Rechnungslegung
 - 7.2.1. Allgemeine Grundsätze der Buchhaltung
 - 7.2.2. Was ist ein Haushaltsplan? Arten der Haushaltsplanung und Finanzverwaltung
 - 7.2.3. Rückwirkender Haushaltsplan der Einnahmen und Ausgaben
 - 7.2.4. Voraussichtlicher öffentlicher Haushaltsplan nach Kapiteln
- 7.3. Budgets und Einkäufe
 - 7.3.1. Einkaufsverwaltung. Einkaufskommissionen und Wareneinkauf
 - 7.3.2. Integrierte Beschaffungssysteme. Zentralisierung der Einkäufe
 - 7.3.3. Management von öffentlichen Dienstleistungsverträgen: Wettbewerbe, Konzertierung
 - 7.3.4. Aufträge im privaten Sektor
 - 7.3.5. Versorgungslogistik
- 7.4. Effizienz und Nachhaltigkeit des Gesundheitssystems
 - 7.4.1. Finanzielle Situation des öffentlichen Gesundheitswesens, die Nachhaltigkeitskrise
 - 7.4.2. Ausgaben für Gesundheitsgewinne. Vergleich der Investitionen für mehr Gesundheit
 - 7.4.3. Kontrolle der Ausgaben des öffentlichen Gesundheitswesens
- 7.5. Finanzierungsmodelle
 - 7.5.1. Finanzierung auf der Grundlage historischer Haushaltsmittel und Aktivitäten
 - 7.5.2. Finanzierung durch Kopfpauschalen
 - 7.5.3. Finanzierung nach DRGs und Verfahren, Bezahlung pro Akt
 - 7.5.4. Anreize für Fachleute je nach Finanzierung
- 7.6. Verwaltungsabkommen
 - 7.6.1. Verwaltungsabkommen. Definition und Modelle
 - 7.6.2. Ausarbeitung und Bewertung einer Verwaltungsvereinbarung

Modul 8. Qualitätsmanagement

- 8.1. Qualität im Gesundheitswesen
 - 8.1.1. Definitionen von Qualität und historische Entwicklung des Konzepts. Abmessungen der Qualität
 - 8.1.2. Zyklus der Bewertung und Qualitätsverbesserung
 - 8.1.3. EFQM-Modell der Qualitätsverbesserung. Implantation
 - 8.1.4. ISO-Normen und externe Qualitätsakkreditierungsmodelle
- 8.2. Programme für die Versorgungsqualität
 - 8.2.1. Qualitätszirkel
 - 8.2.2. Strategien zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung
 - 8.2.3. LEAN

Modul 9. Prozessmanagement. *Lean Healthcare*

- 9.1. Die Verwaltung des „Was“: Prozessmanagement und Prozesssteuerung
 - 9.1.1. Konzeptuelle Grundlagen
 - 9.1.2. Prozessmanagement
- 9.2. Verwaltung des „Wie“
 - 9.2.1. Betreuungsprozesse
 - 9.2.2. Integrierte Versorgungsprozesse
 - 9.2.3. Verfahren
 - 9.2.4. Standard-Arbeitsanweisungen
 - 9.2.5. Protokolle
 - 9.2.6. Leitlinien für die klinische Praxis. Grade-Methode. AGREE-Instrument
 - 9.2.7. Klinische Abläufe
 - 9.2.8. Pflegeleitfäden
- 9.3. Prozessverbesserung
 - 9.3.1. Kontinuierliche Prozessverbesserung. PDCA-Zyklus
 - 9.3.2. Prozess-Reengineering
 - 9.3.3. Andere Methoden zur Prozessverbesserung

Modul 10. Kompetenzbasiertes Management

- 10.1. Bewertung der Leistung. Kompetenzbasiertes Management
 - 10.1.1. Definition der Kompetenzen
 - 10.1.2. Verfahren zur Leistungsbewertung. Implantation
 - 10.1.3. Feedback der Berufsgruppen zur Verbesserung der Leistung und Selbsteinschätzung
 - 10.1.4. Gestaltung eines Ausbildungsweges für die Kompetenzentwicklung
- 10.2. Methoden und Techniken
 - 10.2.1. Das Bewertungsgespräch. Hinweise für den Bewerter
 - 10.2.2. Häufigste Fehler und Hindernisse bei der Bewertung
 - 10.2.3. Motivierende Befragung
 - 10.2.4. Miller-Pyramide

Modul 11. Patientensicherheit

- 11.1. Patientensicherheit. Historische Entwicklungen
 - 11.1.1. Einleitung und Definitionen. Hintergrund und aktuelle Situation
 - 11.1.2. Grundlagenstudien zur Patientensicherheit
- 11.2. Nosokomiale Infektion
 - 11.2.1. Netzwerke und Programme zur Infektionskontrolle und -überwachung in Krankenhäusern
 - 11.2.2. Asepsis, Desinfektion und Sterilisation
- 11.3. Prävention
 - 11.3.1. Vorbeugung und Erkennung unerwünschter Ereignisse im Zusammenhang mit der Gesundheitsversorgung
 - 11.3.2. FMEA: (Fehlermöglichkeits- und Einflussanalyse). Analyse der Grundursache/ Wurzelursache
- 11.4. Melde- und Registrierungssysteme
 - 11.4.1. Systeme zur Meldung und Aufzeichnung unerwünschter Ereignisse
- 11.5. Zweite und dritte Opfer
 - 11.5.1. Gesundheitsfachkräfte, die mit unerwünschten Ereignissen konfrontiert sind
 - 11.5.2. Der Genesungsverlauf und die emotionale Unterstützung
 - 11.5.3. Die Auswirkungen auf das Unternehmensimage

Modul 12. Akkreditierung der Qualität im Gesundheitswesen

- 12.1. Akkreditierung im Gesundheitswesen
 - 12.1.1. Besonderheiten der Akkreditierung von Gesundheitsdiensten
 - 12.1.2. Der Wert einer Akkreditierung. Vorteile für die Organisation und die Patienten
 - 12.1.3. Gesundheitsakkreditierung im klinischen Dienst
- 12.2. Joint Commision International
 - 12.2.1. Kriterien und Phasen des Prozesses
- 12.3. EFQM-Modell
 - 12.3.1. Konzept der Selbstbeurteilung
 - 12.3.2. Die Verbesserungspläne
 - 12.3.3. Beispiel für die Umsetzung des EFQM-Modells in einem Krankenhaus und in einem Gesundheitsbereich
- 12.4. ISO-Akkreditierung
 - 12.4.1. Definition und allgemeine Kriterien
 - 12.4.2. ISO 9001
 - 12.4.3. ISO 14001
 - 12.4.4. Andere Arten von ISOs, die für den Gesundheitssektor relevant sind

Modul 13. Management der Führungskräfte

- 13.1. Teamleitung
 - 13.1.1. Theorien über das Wesen und den Ursprung der Autorität: Traditionelles oder institutionelles Konzept. Funktionales Konzept. Behavioristisches Konzept. Integratives Konzept
 - 13.1.2. Autorität und Macht, Arten von Macht
 - 13.1.3. Führung. Komponenten der Führung und Arten der Führung
 - 13.1.4. Wie macht man eine Führungskraft?
 - 13.1.5. Neue Führungsmodelle. Situations- und Führungcoach
 - 13.1.6. Der Begriff Staff, Funktionshierarchie, verschiedene Arten von Staff, Konzepte von Linie und Staff; Einfluss von Kulturen auf die Führung
- 13.2. Die Motivation
 - 13.2.1. Die Motivationsagenten. Intrinsische und extrinsische Motivation
 - 13.2.2. Die Unterschiede zwischen Motivation und Zufriedenheit und ihre verschiedenen Theorien
 - 13.2.3. Verfügbare Evidenz über die Motivationsstrategie für Fachkräfte

- 13.3. Die Delegation
 - 13.3.1. Was bedeutet es, zu delegieren? Formen der Delegation, Möglichkeiten zur Bewertung der Delegation, nicht delegierbare Aufgaben und Funktionen
 - 13.3.2. Persönliche Einstellung zur Delegation. Leitlinien für eine wirksame Delegation
- 13.4. Management-Coaching
 - 13.4.1. Coaching. Arten von Coaching
 - 13.4.2. Organisatorische Vorteile und Anwendungen im Gesundheitssektor. Beispiele

Modul 14. Wandel, Entscheidungsfindung und Zeitmanagement

- 14.1. Entscheidungsfindung
 - 14.1.1. Entscheidungsfindung als organisatorischer Prozess
 - 14.1.2. Phasen des Entscheidungsprozesses
 - 14.1.3. Merkmale jeder Entscheidung
- 14.2. Der Entscheidungsprozess
 - 14.2.1. Zentraler Entscheidungsprozess, individueller Entscheidungsprozess, Gruppen-Entscheidungsprozess
 - 14.2.2. Das Prinzip des begrenzenden Faktors. Kostenwirksamkeit und Effizienz im Entscheidungsprozess
 - 14.2.3. Auswahl der besten Lösung. Prioritäten setzen. Entscheidungsbaum
- 14.3. Zeit-, Stress- und Glücksmanagement
 - 14.3.1. Techniken für Zeitmanagement, persönliche Zeitplanung und Work-Life-Balance
 - 14.3.2. Stressbewältigungstechniken und Techniken zur Förderung des persönlichen und beruflichen Glücks

Modul 15. Interne Kommunikation im Management

- 15.1. Die Kommunikation
 - 15.1.1. Kommunikation und Information. Der Kommunikationsprozess. Elemente der Kommunikation. Anforderungen der Kommunikation. Kommunikationsbarrieren
 - 15.1.2. Formen und Instrumente der Kommunikation. Verbale Kommunikation. Nonverbale Kommunikation. Schriftliche Kommunikation
- 15.2. Die Sitzungen
 - 15.2.1. Techniken zur erfolgreichen Durchführung von Sitzungen. Die Vorbereitung der Sitzungen und die Art der Sitzungen. Auswahl der Teilnehmer
 - 15.2.2. Versorgungs- und Fachausschüsse und Kommissionen in Krankenhäusern, Gesundheitszentren und Gesundheitsbereichen
 - 15.2.3. Verhandlung. Arten von Strategien: Durchsetzungsvermögen. Win-Win-Strategie
- 15.3. Management von Konflikten
 - 15.3.1. Mögliche Konflikte in Gesundheitsorganisationen. Vorbeugende Strategien
 - 15.3.2. Management von Konflikten. Mediation

Modul 16. Erstellen einer persönlichen Marke

- 16.1. Öffentliches Profil
 - 16.1.1. Wir präsentieren uns der Welt. Unser digitaler Fußabdruck
 - 16.1.2. Professionelles Profil in professionellen sozialen Netzwerken
 - 16.1.3. Digitale Reputation. Positive Referenzen
 - 16.1.4. Das Bewerbungsschreiben
- 16.2. Das Vorstellungsgespräch für die Bewerbung um eine Führungsposition
 - 16.2.1. Wie geht man mit einem Vorstellungsgespräch um?
 - 16.2.2. Aussagen unseres Körpers in einem Interview. Kinesik

Modul 17. Gesundheitskommunikation und -marketing

- 17.1. Marketing und soziale Netzwerke
 - 17.1.1. Definition des Begriffs. Die Dimensionen des Marketings. Marketingauftrag und -zyklen. Marketinginstrumente
 - 17.1.2. Patient, Klient, Kunde, Nutzer? Marketing für Nutzer des öffentlichen Gesundheitswesens
 - 17.1.3. Externe Marketingplanung in einem privaten Zentrum
 - 17.1.4. Der interne Kunde. Marketing- und interner Kommunikationsplan für Gesundheitseinrichtungen
 - 17.1.5. Verwaltung der institutionellen Präsenz in Netzwerken. Facebook
 - 17.1.6. Nutzung von Twitter durch die Organisation
 - 17.1.7. Nutzung von LinkedIn durch die Organisation und auf beruflicher Ebene
 - 17.1.8. Nutzung anderer Netzwerke: Instagram, Tumblr usw
- 17.2. Kommunikation in Unternehmen
 - 17.2.1. Kommunikationssysteme in Organisationen. Intranet/Internet
 - 17.2.2. Spezifische Kommunikation in Gesundheitseinrichtungen. Krankenhäuser
 - 17.2.3. Auszeichnungen für Gesundheit. Einreichung von Anträgen
 - 17.2.4. Organisation von Konferenzen, Kongressen und anderen Bildungsveranstaltungen
 - 17.2.5. Lokales Kommunikationsmanagement: Presse
 - 17.2.6. Lokales Kommunikationsmanagement: Funk
 - 17.2.7. Lokales Kommunikationsmanagement: Fernsehen
 - 17.2.8. Externe Konflikte. Informationskrisen aufgrund von schlechten Nachrichten und deren Bewältigung

- 17.3. Beziehungen zu Sozialpartnern, Nutzern und Lieferanten
 - 17.3.1. Kommunikation mit Bürgern, Patientenverbänden und Verbraucherverbänden
 - 17.3.2. Kommunikation mit politischen Entscheidungsträgern, Anteilseignern und Lieferanten
 - 17.3.3. Zusammenarbeit mit der pharmazeutischen Industrie
 - 17.3.4. Internationalisierung des Gesundheitssektors. Gesundheitstourismus
- 17.4. Soziale Unternehmensverantwortung. Gutes Management im Gesundheitswesen
 - 17.4.1. CSR im Gesundheitswesen. Strategische CSR-Pläne in Organisationen. Gutes Management im Gesundheitswesen: Transparenz in öffentlichen und privaten Unternehmen
 - 17.4.2. Umweltmanagement und Energieeffizienz in Gesundheitseinrichtungen
 - 17.4.3. Entwicklungszusammenarbeit durch Gesundheitseinrichtungen
 - 17.4.4. Netzwerkarbeit. Strategische Allianzen
 - 17.4.5. Das Patientenportal. Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention über das Internet

Modul 18. Verwaltung von Lehre und Forschung

- 18.1. Forschungsmethodik: Epidemiologie und Design von Forschungsstudien und Verzerrungen
 - 18.1.1. Epidemiologie und klinische Epidemiologie
 - 18.1.2. Die wichtigsten Studiendesigns in der klinischen Forschung
 - 18.1.3. Qualität der Studien: Verlässlichkeit und Gültigkeit. Verzerrungen
- 18.2. Recherche von Informationsquellen und Suchstrategien
 - 18.2.1. Klinische Forschungsfragen
 - 18.2.2. Informationsquellen
 - 18.2.3. Wo und wie kann man nach Informationen suchen?
 - 18.2.4. Suche
 - 18.2.5. Datenbanken
- 18.3. Kritisches Lesen von Artikeln
 - 18.3.1. Phasen des kritischen Lesens
 - 18.3.2. Werkzeuge für kritisches Lesen
 - 18.3.3. Hauptfehler
- 18.4. Forschungsprojekte: Finanzielle Mittel. Produktentwicklung und Patenteng
 - 18.4.1. Gestaltung von Forschungsprojekten
 - 18.4.2. Finanzierung von Forschungsprojekten
 - 18.4.3. Vermarktung von Forschungsergebnissen

- 18.5. Kommunikation und Verbreitung von Forschungsergebnissen
 - 18.5.1. Forschungsberichte
 - 18.5.2. Auswahl einer Zeitschrift zur Veröffentlichung
 - 18.5.3. Einige Stil-Empfehlungen

Modul 19. Führung, Ethik und soziale Verantwortung der Unternehmen

- 19.1. Globalisierung und Governance
 - 19.1.1. Governance und Corporate Governance
 - 19.1.2. Grundlagen der Corporate Governance in Unternehmen
 - 19.1.3. Die Rolle des Verwaltungsrats im Rahmen der Corporate Governance
- 19.2. *Cross Cultural Management*
 - 19.2.1. Konzept des *Cross Cultural Management*
 - 19.2.2. Beiträge zum Wissen über Nationalkulturen
 - 19.2.3. Diversitätsmanagement
- 19.3. Wirtschaftsethik
 - 19.3.1. Ethik und Moral
 - 19.3.2. Wirtschaftsethik
 - 19.3.3. Führung und Ethik in Unternehmen
- 19.4. Nachhaltigkeit
 - 19.4.1. Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung
 - 19.4.2. Agenda 2030
 - 19.4.3. Nachhaltige Unternehmen
- 19.5. Soziale Verantwortung des Unternehmens
 - 19.5.1. Die internationale Dimension der sozialen Verantwortung der Unternehmen
 - 19.5.2. Umsetzung der sozialen Verantwortung der Unternehmen
 - 19.5.3. Auswirkungen und Messung der sozialen Verantwortung der Unternehmen

- 19.6. Verantwortungsvolle Management-Systeme und -Tools
 - 19.6.1. CSR: Soziale Verantwortung der Unternehmen
 - 19.6.2. Wesentliche Aspekte für die Umsetzung einer verantwortungsvollen Managementstrategie
 - 19.6.3. Schritte zur Umsetzung eines Managementsystems für die soziale Verantwortung von Unternehmen
 - 19.6.4. CSR-Instrumente und -Standards
- 19.7. Multinationale Unternehmen und Menschenrechte
 - 19.7.1. Globalisierung, multinationale Unternehmen und Menschenrechte
 - 19.7.2. Multinationale Unternehmen und internationales Recht
 - 19.7.3. Rechtsinstrumente für multinationale Unternehmen in der Menschenrechtsgesetzgebung
- 19.8. Rechtliches Umfeld und *Corporate Governance*
 - 19.8.1. Internationale Einfuhr- und Ausfuhrnormen
 - 19.8.2. Geistiges und gewerbliches Eigentum
 - 19.8.3. Internationales Arbeitsrecht

Modul 20. Kaufmännisches Management und strategisches Marketing

- 20.1. Kaufmännisches Management
 - 20.1.1. Konzeptioneller Rahmen des kaufmännischen Managements
 - 20.1.2. Kaufmännische Strategie und Planung
 - 20.1.3. Die Rolle der kaufmännischen Leiter
- 20.2. Digitales Marketing und elektronischer Handel
 - 20.2.1. Ziele des digitalen Marketings und des elektronischen Handels
 - 20.2.2. Digitales Marketing und die dabei verwendeten Medien
 - 20.2.3. Elektronischer Handel. Allgemeiner Kontext
 - 20.2.4. Kategorien des elektronischen Handels
 - 20.2.5. Vor- und Nachteile des E-Commerce im Vergleich zum traditionellen Handel
- 20.3. Digitales Marketing zur Stärkung der Marke
 - 20.3.1. Online-Strategien zur Verbesserung des Rufs Ihrer Marke
 - 20.3.2. Branded Content & Storytelling

- 20.4. Digitales Marketing zur Anwerbung und Bindung von Kunden
 - 20.4.1. Strategien für Loyalität und Engagement über das Internet
 - 20.4.2. Visitor Relationship Management
 - 20.4.3. Hypersegmentierung
- 20.5. Verwaltung digitaler Kampagnen
 - 20.5.1. Was ist eine digitale Werbekampagne?
 - 20.5.2. Schritte zum Start einer Online-Marketing-Kampagne
 - 20.5.3. Fehler bei digitalen Werbekampagnen
- 20.6. Verkaufsstrategie
 - 20.6.1. Verkaufsstrategie
 - 20.6.2. Verkaufsmethoden
- 20.7. Unternehmenskommunikation
 - 20.7.1. Konzept
 - 20.7.2. Bedeutung der Kommunikation in der Organisation
 - 20.7.3. Art der Kommunikation in der Organisation
 - 20.7.4. Funktionen der Kommunikation in der Organisation
 - 20.7.5. Elemente der Kommunikation
 - 20.7.6. Kommunikationsprobleme
 - 20.7.7. Szenarien der Kommunikation
- 20.8. Kommunikation und digitaler Ruf
 - 20.8.1. Online-Reputation
 - 20.8.2. Wie misst man die digitale Reputation?
 - 20.8.3. Online-Reputationstools
 - 20.8.4. Online-Reputationsbericht
 - 20.8.5. Online-Branding

Modul 21. Geschäftsleitung

- 21.1. *General Management*
 - 21.1.1. Konzept des General Management
 - 21.1.2. Die Tätigkeit des Generaldirektors
 - 21.1.3. Der Generaldirektor und seine Aufgaben
 - 21.1.4. Transformation der Arbeit der Direktion

- 21.2. Der Manager und seine Aufgaben. Organisationskultur und Ansätze
 - 21.2.1. Der Manager und seine Aufgaben. Organisationskultur und Ansätze
- 21.3. Operations Management
 - 21.3.1. Bedeutung des Managements
 - 21.3.2. Die Wertschöpfungskette
 - 21.3.3. Qualitätsmanagement
- 21.4. Rhetorik und Schulung von Pressesprechern
 - 21.4.1. Zwischenmenschliche Kommunikation
 - 21.4.2. Kommunikationsfähigkeit und Einflussnahme
 - 21.4.3. Kommunikationsbarrieren
- 21.5. Persönliche und organisatorische Kommunikationsmittel
 - 21.5.1. Zwischenmenschliche Kommunikation
 - 21.5.2. Instrumente der zwischenmenschlichen Kommunikation
 - 21.5.3. Kommunikation in der Organisation
 - 21.5.4. Werkzeuge in der Organisation
- 21.6. Krisenkommunikation
 - 21.6.1. Krise
 - 21.6.2. Phasen der Krise
 - 21.6.3. Nachrichten: Inhalt und Momente
- 21.7. Einen Krisenplan vorbereiten
 - 21.7.1. Analyse der potenziellen Probleme
 - 21.7.2. Planung
 - 21.7.3. Angemessenheit des Personals
- 21.8. Emotionale Intelligenz
 - 21.8.1. Emotionale Intelligenz und Kommunikation
 - 21.8.2. Durchsetzungsvermögen, Einfühlungsvermögen und aktives Zuhören
 - 21.8.3. Selbstwertgefühl und emotionale Kommunikation
- 21.9. Führungsrolle und Teammanagement
 - 21.9.1. Leadership und Führungsstile
 - 21.9.2. Führungsqualitäten und Herausforderungen
 - 21.9.3. Management von Veränderungsprozessen
 - 21.9.4. Leitung multikultureller Teams

06

Methodik

Dieses Fortbildungsprogramm bietet eine andere Art des Lernens. Unsere Methodik wird durch eine zyklische Lernmethode entwickelt: **das Relearning**.

Dieses Lehrsystem wird z. B. an den renommiertesten medizinischen Fakultäten der Welt angewandt und wird von wichtigen Publikationen wie dem **New England Journal of Medicine** als eines der effektivsten angesehen.



“

Entdecken Sie Relearning, ein System, das das herkömmliche lineare Lernen hinter sich lässt und Sie durch zyklische Lehrsysteme führt: eine Art des Lernens, die sich als äußerst effektiv erwiesen hat, insbesondere in Fächern, die Auswendiglernen erfordern"

An der TECH Nursing School wenden wir die Fallmethode an

Was sollte eine Fachkraft in einer bestimmten Situation tun? Während des gesamten Programms werden die Studenten mit mehreren simulierten klinischen Fällen konfrontiert, die auf realen Patienten basieren und in denen sie Untersuchungen durchführen, Hypothesen aufstellen und schließlich die Situation lösen müssen. Es gibt zahlreiche wissenschaftliche Belege für die Wirksamkeit der Methode. Die Pflegekräfte lernen mit der Zeit besser, schneller und nachhaltiger.

Mit TECH erleben die Krankenpflegekräfte eine Art des Lernens, die an den Grundlagen der traditionellen Universitäten auf der ganzen Welt rüttelt.



Nach Dr. Gérvas ist der klinische Fall die kommentierte Darstellung eines Patienten oder einer Gruppe von Patienten, die zu einem "Fall" wird, einem Beispiel oder Modell, das eine besondere klinische Komponente veranschaulicht, sei es wegen seiner Lehrkraft oder wegen seiner Einzigartigkeit oder Seltenheit. Es ist wichtig, dass der Fall auf dem aktuellen Berufsleben basiert und versucht, die tatsächlichen Bedingungen in der beruflichen Pflegepraxis nachzustellen.

“

Wussten Sie, dass diese Methode im Jahr 1912 in Harvard, für Jurastudenten entwickelt wurde? Die Fallmethode bestand darin, ihnen reale komplexe Situationen zu präsentieren, in denen sie Entscheidungen treffen und begründen mussten, wie sie diese lösen könnten. Sie wurde 1924 als Standardlehrmethode in Harvard etabliert“

Die Wirksamkeit der Methode wird durch vier Schlüsselergebnisse belegt:

1. Pflegekräfte, die diese Methode anwenden, nehmen nicht nur Konzepte auf, sondern entwickeln auch ihre geistigen Fähigkeiten durch Übungen zur Bewertung realer Situationen und zur Anwendung ihres Wissens.
2. Das Lernen ist fest in praktische Fertigkeiten eingebettet die es den Pflegekräften ermöglichen, ihr Wissen im Krankenhaus oder in der Primärversorgung besser zu integrieren.
3. Eine einfachere und effizientere Aufnahme von Ideen und Konzepten wird durch die Verwendung von Situationen erreicht, die aus der Realität entstanden sind.
4. Das Gefühl der Effizienz der investierten Anstrengung wird zu einem sehr wichtigen Anreiz für die Studenten, was sich in einem größeren Interesse am Lernen und einer Steigerung der Zeit, die für die Arbeit am Kurs aufgewendet wird, niederschlägt.



Relearning Methodology

TECH kombiniert die Methodik der Fallstudien effektiv mit einem 100%igen Online-Lernsystem, das auf Wiederholung basiert und in jeder Lektion 8 verschiedene didaktische Elemente kombiniert.

Wir ergänzen die Fallstudie mit der besten 100%igen Online-Lehrmethode: Relearning.

Die Pflegekraft lernt anhand realer Fälle und der Lösung komplexer Situationen in simulierten Lernumgebungen. Diese Simulationen werden mit modernster Software entwickelt, die ein immersives Lernen ermöglicht.



Die Relearning-Methode, die an der Spitze der weltweiten Pädagogik steht, hat es geschafft, die Gesamtzufriedenheit der Fachleute, die ihr Studium abgeschlossen haben, im Hinblick auf die Qualitätsindikatoren der besten spanischsprachigen Online-Universität (Columbia University) zu verbessern.

Mit dieser Methode wurden mehr als 175.000 Krankenpflegekräfte mit beispiellosem Erfolg in allen Fachbereichen fortgebildet, unabhängig von der praktischen Belastung. Unsere Lehrmethodik wurde in einem sehr anspruchsvollen Umfeld entwickelt, mit einer Studentenschaft, die ein hohes sozioökonomisches Profil und ein Durchschnittsalter von 43,5 Jahren aufweist.

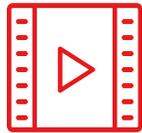
Das Relearning ermöglicht es Ihnen, mit weniger Aufwand und mehr Leistung zu lernen, sich mehr auf Ihre Spezialisierung einzulassen, einen kritischen Geist zu entwickeln, Argumente zu verteidigen und Meinungen zu kontrastieren: eine direkte Gleichung zum Erfolg.

In unserem Programm ist das Lernen kein linearer Prozess, sondern erfolgt in einer Spirale (lernen, verlernen, vergessen und neu lernen). Daher wird jedes dieser Elemente konzentrisch kombiniert.

Die Gesamtnote des TECH-Lernsystems beträgt 8,01 und entspricht den höchsten internationalen Standards.



Dieses Programm bietet die besten Lehrmaterialien, die sorgfältig für Fachleute aufbereitet sind:



Studienmaterial

Alle didaktischen Inhalte werden von den Fachleuten, die das Hochschulprogramm unterrichten werden, speziell für dieses Programm erstellt, so dass die didaktische Entwicklung wirklich spezifisch und konkret ist.

Diese Inhalte werden dann auf das audiovisuelle Format angewendet, um die Online-Arbeitsmethode von TECH zu schaffen. All dies mit den neuesten Techniken, die in jedem einzelnen der Materialien, die dem Studenten zur Verfügung gestellt werden, qualitativ hochwertige Elemente bieten.



Pflegetechniken und -verfahren auf Video

TECH bringt dem Studenten die neuesten Techniken, die neuesten pädagogischen Fortschritte und die aktuellsten Pflegetechniken näher. All dies in der ersten Person, mit äußerster Präzision, erklärt und detailliert, um zur Assimilation und zum Verständnis des Studenten beizutragen. Und das Beste ist, dass Sie sie so oft anschauen können, wie Sie wollen.



Interaktive Zusammenfassungen

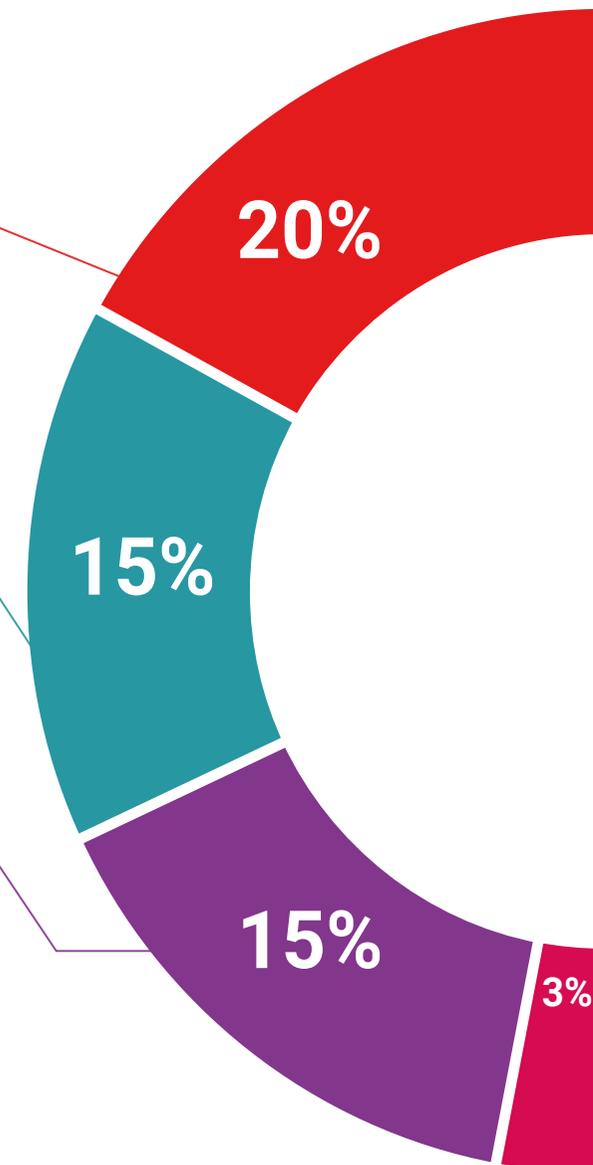
Das TECH-Team präsentiert die Inhalte auf attraktive und dynamische Weise in multimedialen Pillen, die Audios, Videos, Bilder, Diagramme und konzeptionelle Karten enthalten, um das Wissen zu vertiefen.

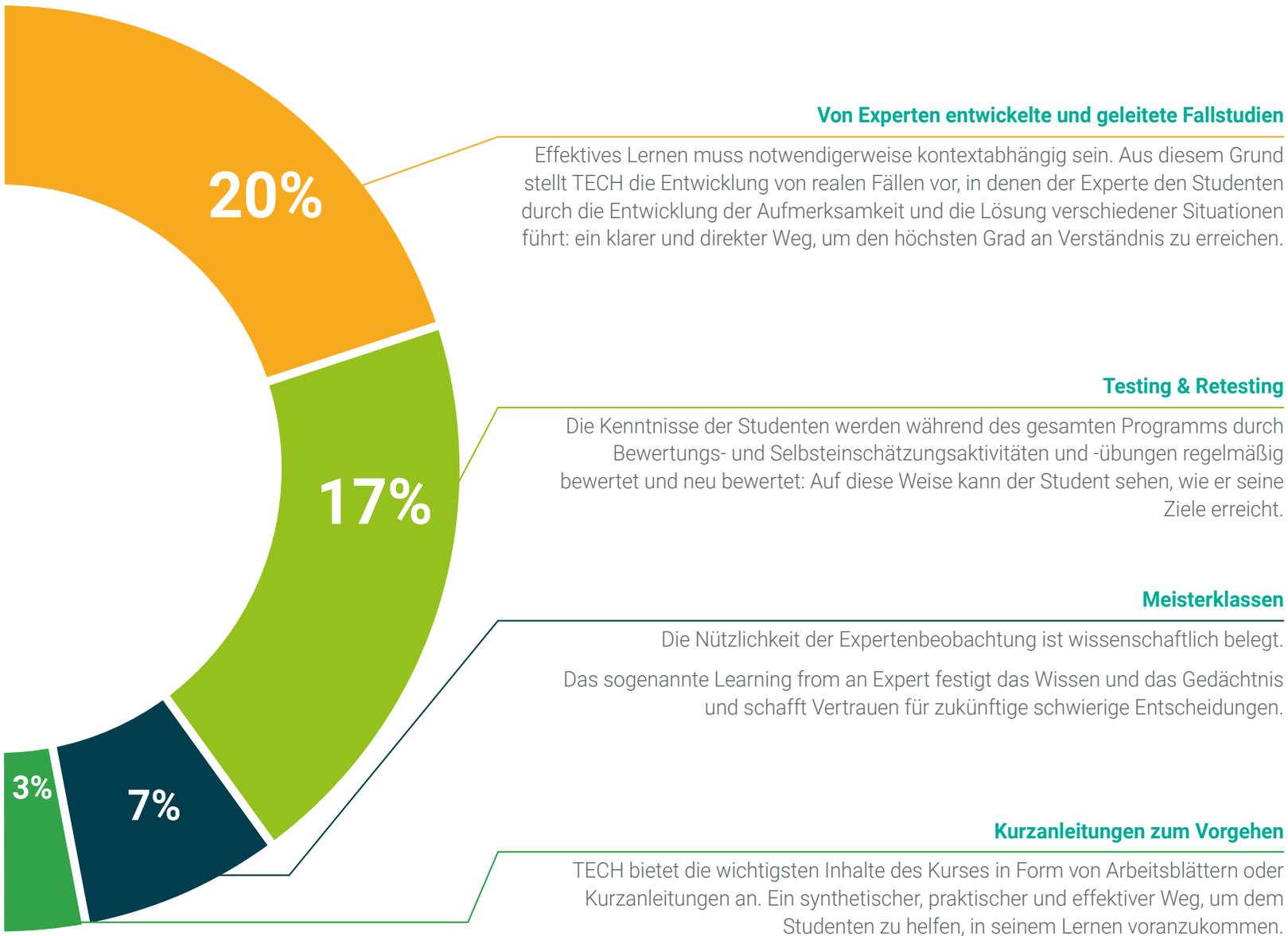
Dieses einzigartige Bildungssystem für die Präsentation multimedialer Inhalte wurde von Microsoft als "Europäische Erfolgsgeschichte" ausgezeichnet.



Weitere Lektüren

Aktuelle Artikel, Konsensdokumente und internationale Leitfäden, u. a. In der virtuellen Bibliothek von TECH hat der Student Zugang zu allem, was er für seine Fortbildung benötigt.





07

Qualifizierung

Der MBA in Management von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege garantiert neben der präzisesten und aktuellsten Fortbildung auch den Zugang zu einem von der TECH Technologischen Universität ausgestellten Diplom.



“

*Schließen Sie dieses Programm erfolgreich ab
und erhalten Sie Ihren Universitätsabschluss
ohne lästige Reisen oder Formalitäten”*

Dieser **MBA in Management von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege** enthält das vollständigste und aktuellste Programm auf dem Markt.

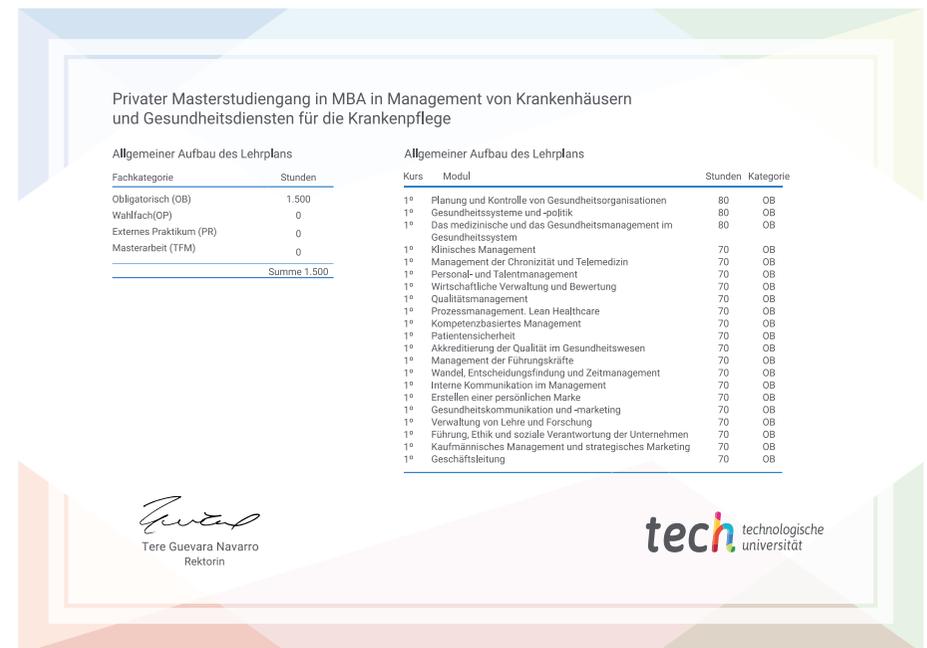
Sobald der Student die Prüfungen bestanden hat, erhält er/sie per Post* mit Empfangsbestätigung das entsprechende Diplom, ausgestellt von der **TECH Technologische Universität**.

Das von **TECH Technologische Universität** ausgestellte Diplom drückt die erworbene Qualifikation aus und entspricht den Anforderungen, die in der Regel von Stellenbörsen, Auswahlprüfungen und Berufsbildungsausschüssen verlangt werden.

Titel: **Privater Masterstudiengang in MBA in Management von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege**

Modalität: **online**

Dauer: **12 Monate**



*Haager Apostille. Für den Fall, dass der Student die Haager Apostille für sein Papierdiplom beantragt, wird TECH EDUCATION die notwendigen Vorkehrungen treffen, um diese gegen eine zusätzliche Gebühr zu beschaffen.

zukunft

gesundheit vertrauen menschen
erziehung information tutoren
garantie akkreditierung unterricht
institutionen technologie lernen

tech technologische
universität

Privater Masterstudiengang

MBA in Management
von Krankenhäusern
und Gesundheitsdiensten
für die Krankenpflege

- » Modalität: online
- » Dauer: 12 Monate
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

Privater Masterstudiengang

MBA in Management von Krankenhäusern und
Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege