

Weiterbildender Masterstudiengang MBA in Senior Management von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege

Weiterbildender Masterstudiengang MBA in Senior Management von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege

- » Modalität: **online**
- » Dauer: **2 Jahre**
- » Qualifizierung: **TECH Technologische Universität**
- » Aufwand: **16 Std./Woche**
- » Zeitplan: **in Ihrem eigenen Tempo**
- » Prüfungen: **online**

Index

01

Präsentation

Seite 4

02

Ziele

Seite 8

03

Kursleitung

Seite 18

04

Kompetenzen

Seite 22

05

Struktur und Inhalt

Seite 26

06

Methodik

Seite 42

07

Qualifizierung

Seite 50

01

Präsentation

Das Management eines Krankenhauses wird zum Maßstab für Fachleute, die sich um eine bessere Patientenversorgung bemühen und fortschrittliche Behandlungen fördern, die das Ansehen des Krankenhauses in der Gesellschaft verbessern. In diesem Sinne kommt der Figur des Direktors eine große Bedeutung zu, vor allem, wenn er aus einer ausgezeichneten Arbeit im Pflegebereich kommt, denn er weiß, wie man mit Präzision und Sicherheit alle Ressourcen verwaltet, die einem zur Verfügung stehen, sowohl menschliche, materielle als auch wirtschaftliche. Aus diesem Grund wurde ein Programm entwickelt, das sich darauf konzentriert, den Studenten die aktuellsten Konzepte im Bereich des Managements von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten für Pflegekräfte zu vermitteln, die ihre Karriere auf die nächste Stufe heben möchten.





“

Lernen Sie die neuen Szenarien kennen, die zu einem exzellenten Gesundheitsmanagement beitragen, und positionieren Sie sich als Profi in der Krankenpflege, um ein Krankenhaus zu Spitzenleistungen zu führen"

Die Leitung eines Krankenhauses oder Gesundheitszentrums ist eine komplexe Aufgabe und erfordert verantwortungsbewusste Fachleute, da sie für die Organisation und Verwaltung der personellen, materiellen und finanziellen Ressourcen der Einrichtung verantwortlich sind. Deshalb sind Fähigkeiten in den Bereichen Führung, Kommunikation, Sensibilität und soziale Verantwortung so wichtig. Eigenschaften, die sie als Pflegekraft im Laufe ihrer beruflichen Laufbahn entwickeln.

In diesem Sinne wurde ein Programm entwickelt, das sich auf die Bedürfnisse zukünftiger Absolventen für die Übernahme von Führungspositionen konzentriert. Aus diesem Grund und in Anlehnung an die Strategien, die im *Leadership Competencies for Healthcare Services Managers* (ein Dokument, das von einer angesehenen Gruppe der *International Hospital Federation* erstellt wurde) beschrieben sind, wird es möglich sein, diese Arbeit praktisch und problemorientiert zu vermitteln.

Im Verlauf des Programms werden Pflegefachkräfte in der Lage sein, Merkmale und Leistungsdaten verschiedener Gesundheitsversorgungsmodelle und -systeme zu beschreiben, zu vergleichen und zu interpretieren. Des Weiteren müssen sie die Vorschriften, die die Tätigkeiten und Funktionen der Fachkräfte des Gesundheitswesens in Bezug auf das klinische Management regeln, verstehen, interpretieren, übermitteln und anwenden, und zwar in Übereinstimmung mit dem gesetzlichen Rahmen des Gesundheitssektors.

Der gesamte Inhalt ist zu 100% online verfügbar, so dass der Student bequem studieren kann, wo und wann er will. Alles, was er braucht, ist ein Gerät mit Internetzugang, um seine Karriere einen Schritt weiterzubringen. Eine zeitgemäße Modalität, die alle Garantien bietet, um die Pflegefachkraft in einem stark nachgefragten Sektor zu positionieren.

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

- Neueste Technologie in der Online-Lehrsoftware
- Intensiv visuelles Lehrsystem, unterstützt durch grafische und schematische Inhalte, die leicht zu erfassen und zu verstehen sind
- Entwicklung von Fallstudien, die von erfahrenen Experten präsentiert werden
- Hochmoderne interaktive Videosysteme
- Unterstützung des Unterrichts durch Telepraxis
- Ständige Aktualisierung und Recycling-Systeme
- Selbstgesteuertes Lernen: Vollständige Kompatibilität mit anderen Berufen
- Praktische Übungen zur Selbstbeurteilung und Überprüfung des Gelernten
- Selbsthilfegruppen und Bildungssynergien: Fragen an den Experten, Diskussions- und Wissensforen
- Kommunikation mit der Lehrkraft und individuelle Reflexionsarbeit
- Die Verfügbarkeit des Zugriffs auf die Inhalte von jedem festen oder tragbaren Gerät mit Internetanschluss
- Datenbanken mit ergänzenden Unterlagen, die auch nach dem Kurs ständig verfügbar sind



Sie werden lernen, eine ökonomische Analyse der Funktionsweise von Gesundheitseinrichtungen und des wirtschaftlichen Verhaltens der Akteure in Gesundheitssystemen durchzuführen"



Entwickeln Sie methodische und instrumentelle Fähigkeiten zur angemessenen Nutzung der verschiedenen Gesundheitsinformationssysteme für die Managemententscheidungen der klinischen Einheiten"

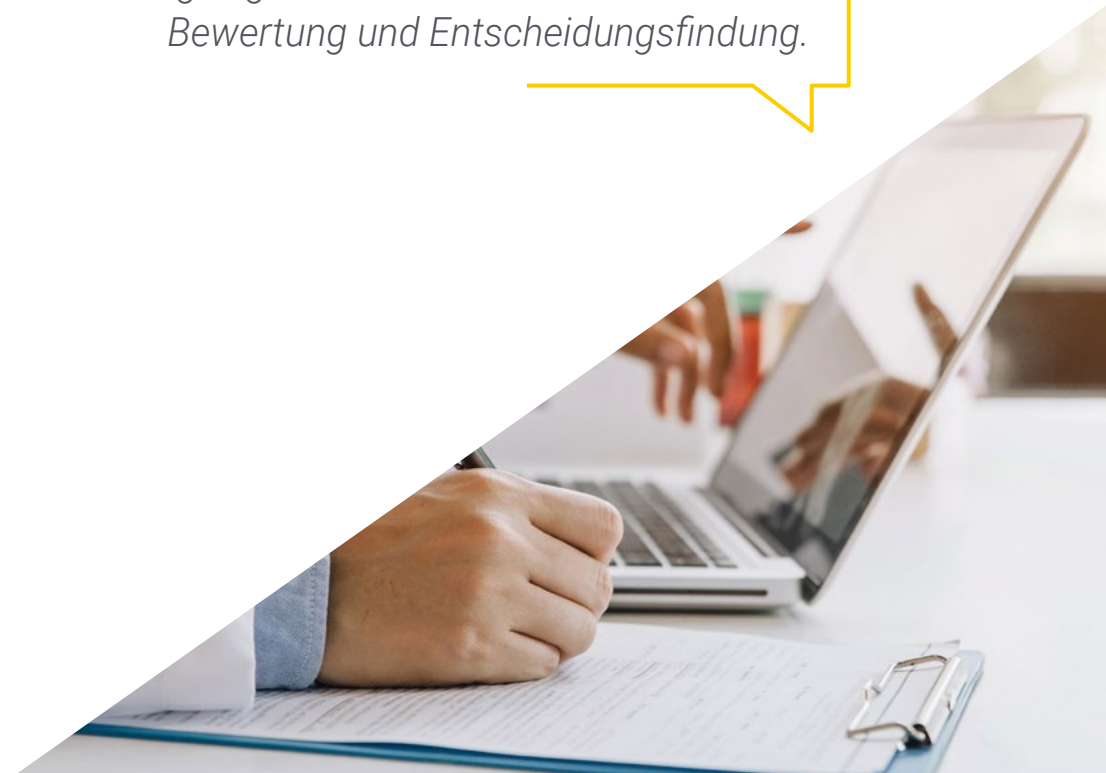
Zu den Dozenten des Programms gehören Fachleute aus dem Bereich, die ihre Erfahrungen aus ihrer Arbeit in diese Fortbildung einbringen, sowie anerkannte Spezialisten aus führenden Unternehmen und renommierten Universitäten.

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

Das Konzept dieses Programms konzentriert sich auf problemorientiertes Lernen, bei dem die Fachkräfte versuchen müssen, die verschiedenen Situationen der beruflichen Praxis zu lösen, die im Laufe des Programms gestellt werden. Zu diesem Zweck werden sie von einem innovativen interaktiven Videosystem unterstützt, das von renommierten Experten entwickelt wurde.

Entwickeln Sie methodische und instrumentelle Fähigkeiten in der epidemiologischen Forschung und der Bewertung von Gesundheitszentren, Dienstleistungen, Technologien und Programmen.

Verstehen, Interpretieren und Anwenden der in jedem Kontext am besten geeigneten Instrumente zur klinischen Bewertung und Entscheidungsfindung.



02 Ziele

Das Management eines Krankenhauses erfordert eine konzentrierte und hochqualifizierte Fachkraft. In diesem Sinne wird der Weiterbildende Masterstudiengang MBA in Senior Management von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege die Studenten in die Lage versetzen, die regulatorischen Standards für die Aktivitäten und Funktionen von Fachkräften des Gesundheitswesens im Hinblick auf das klinische Management in Übereinstimmung mit dem gesetzlichen Rahmen des Gesundheitssektors zu verstehen, zu interpretieren, zu übermitteln und anzuwenden. 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.





“

Analysieren Sie die Theorien und Modelle zur Organisation und Funktionsweise von Gesundheitssystemen und stärken Sie Ihre Bewerbung für die Leitung eines Krankenhauses"



Allgemeine Ziele

- ◆ Definieren neuer Trends und Entwicklungen in der Unternehmensführung
- ◆ Erstellen eines Plans zur Entwicklung und Verbesserung der persönlichen und unternehmerischen Fähigkeiten
- ◆ Entwickeln von Strategien zur Entscheidungsfindung in einem komplexen und instabilen Umfeld
- ◆ Entwickeln der Fähigkeit Probleme zu erkennen, zu analysieren und zu lösen
- ◆ Entwickeln der wesentlichen Kompetenzen für das strategische Management der Unternehmenstätigkeit
- ◆ Präsentieren des Unternehmens aus globaler Sicht sowie die Zuständigkeiten der einzelnen Bereiche des Unternehmens
- ◆ Entwickeln innovativer Strategien und Maßnahmen zur Verbesserung der Management- und Geschäftseffizienz
- ◆ Formulieren und Umsetzen von Wachstumsstrategien, die das Unternehmen an die Veränderungen im nationalen und internationalen Umfeld anpassen
- ◆ 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
- ◆ Annähern 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 Pflegemanagement erforderlich sind





Spezifische Ziele

Modul 1. Führung, Ethik und CSR

- ◆ Definieren der neusten Trends in der Unternehmensführung unter Berücksichtigung des globalisierten Umfeldes, das die Kriterien des Topmanagements bestimmt
- ◆ Entwickeln der wichtigsten Führungsqualitäten, die für Berufstätige wichtig sind

Modul 2. Strategisches *Management* und Unternehmensführung

- ◆ Befolgen von Nachhaltigkeitskriterien, die von internationalen Standards vorgegeben werden, bei der Entwicklung eines Geschäftsplans
- ◆ Entwickeln von Strategien zur Entscheidungsfindung in einem komplexen und instabilen Umfeld
- ◆ Erstellen von Unternehmensstrategien, die dem Unternehmen helfen, wettbewerbsfähiger zu werden und seine eigenen Ziele zu erreichen

Modul 3. Personal- und Talentmanagement

- ◆ Entwickeln der wesentlichen Kompetenzen für das strategische Management der Unternehmenstätigkeit
- ◆ Entwickeln innovativer Strategien und Maßnahmen zur Verbesserung der Management- und Geschäftseffizienz
- ◆ Verstehen, wie die Humanressourcen des Unternehmens am besten verwaltet werden können, um eine bessere Leistung derselben zugunsten der Unternehmensgewinne zu erreichen
- ◆ Erwerben der Kommunikationsfähigkeiten, die eine Führungskraft benötigt, um sich Gehör zu verschaffen und von den Mitgliedern ihrer Gemeinschaft verstanden zu werden

Modul 4. Wirtschafts- und Finanzmanagement

- ♦ Verstehen des wirtschaftlichen Umfeldes, in dem sich das Unternehmen entwickelt, und Entwickeln geeigneter Strategien zur Antizipation von Veränderungen
- ♦ In der Lage sein, den Wirtschafts- und Finanzplan des Unternehmens zu verwalten

Modul 5. Betriebs- und Logistikmanagement

- ♦ Verstehen der logistischen Abläufe, die im Unternehmensumfeld notwendig sind, um ein entsprechendes Management durchzuführen
- ♦ Identifizieren von Überwachungsprotokollen für alle operativen Prozesse des Unternehmens

Modul 6. Management von Informationssystemen

- ♦ In der Lage sein, die Informations- und Kommunikationstechnologien in den verschiedenen Bereichen des Unternehmens anzuwenden
- ♦ Durchführen einer vollständigen Aktualisierung der Prozesse und Anpassung an den technologischen Stand
- ♦ Identifizieren von Instrumenten für persönliches Wachstum im Unternehmen

Modul 7. Kaufmännisches Management, Marketing und Unternehmenskommunikation

- ♦ Ausführen einer Marketingstrategie, die es ermöglicht, das Produkt bei den potenziellen Kunden bekannt zu machen und ein angemessenes Image des Unternehmens zu erzeugen
- ♦ Durchführen von verschiedenen Werbekampagnen, die das Wachstum des zu bearbeitenden Unternehmens verstärken

Modul 8. Innovation und Projektleitung

- ♦ In der Lage sein, alle Phasen einer Geschäftsidee zu entwickeln: Entwurf, Realisierungsplan, Umsetzung, Überwachung
- ♦ Entwickeln innovativer Strategien im Einklang mit den eigenen Projekten



Modul 9. 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 der Bereiche Versorgung und Gesundheit im interdisziplinären Team und Kennenlernen der neuen Herausforderungen im Gesundheitssektor
- ♦ Kennen der verschiedenen Akteure des Gesundheitssystems und ihrer Interaktionsweisen, um ihre täglichen Aktivitäten innerhalb des nationalen Gesundheitssystems zu entwickeln
- ♦ 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 10. 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 11. 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 12. Klinisches Management

- ♦ Unterstützen der notwendigen Koordination zwischen den Einheiten und der Nachverfolgung
- ♦ Eine klare Priorität für das Management sein, denn wenn sie richtig entwickelt ist, 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 Einheiten für klinisches Management organisiert sind
- ♦ Das *Dashboard*. Identifizieren und Integrieren von Synergien
- ♦ Wissen, wie man Management nach Zielen und die Vision der Verbesserung umsetzt

Modul 13. 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 Telemedizindienste, 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 14. 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 15. 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 16. Qualitätsmanagement

- ♦ Entwickeln der Fähigkeit, verschiedene Leistungen der Gesundheitsversorgung zu analysieren
- ♦ Leiten von Qualitäts- und Patientensicherheitssystemen, angewandt auf den Kontext der klinischen Managementeinheiten
- ♦ 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 17. 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 18. 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 19. Sicherheit des Patienten

- ♦ 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 20. 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 21. 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 22. 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 Versorgung im Gesundheitssystem
- ♦ Kommunizieren der Ergebnisse eines Forschungsprojekts, nachdem die Daten analysiert, bewertet und zusammengefasst wurden

Modul 23. 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
- ♦ Angemessenes Berücksichtigen der Nutzung des 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 24. 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 25. 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
- ♦ Identifizieren der Akteure des Gesundheitsmarktes in Spanien
- ♦ Verstehen der Rolle der einzelnen Akteure bei Transaktionen im Gesundheitswesen

Modul 26. 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
- ♦ Fördern des Verständnisses der Studenten für das derzeitige biomedizinische Forschungsmodell in Spanien, mit besonderem Bezug auf die Gesundheitswissenschaften und die Rolle des Gesundheitsinstituts Carlos III
- ♦ Beschreiben der Funktionen, Aktivitäten und Zentren des Gesundheitsinstituts Carlos III
- ♦ 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 Rigorosität
- ♦ Beschreiben der Möglichkeiten zur Finanzierung in der biomedizinischen Forschung
- ♦ Erläutern des Wertes des Technologietransfers von Ergebnissen der Gesundheitsforschung



Nehmen Sie an einem Programm teil, das Sie mit den Techniken, Stilen und Methoden vertraut macht, die Sie benötigen, um eine professionelle Talentmanagementpolitik in Gesundheitseinrichtungen zu definieren, durchzuführen und zu leiten"

03

Kursleitung

TECH setzt sich kontinuierlich für akademische Spitzenleistungen ein. Aus diesem Grund verfügt jeder Studiengang über Dozententeams von höchstem Prestige. Diese Experten verfügen über umfangreiche Erfahrungen in ihren Fachgebieten und haben gleichzeitig mit ihrer empirischen Forschung und Feldarbeit bedeutende Ergebnisse erzielt. Darüber hinaus spielen diese Fachleute eine führende Rolle in den Studiengängen, da sie für die Auswahl der aktuellsten und innovativsten Inhalte verantwortlich sind, die in den Lehrplan aufgenommen werden. Gleichzeitig sind sie an der Entwicklung zahlreicher multimedialer Ressourcen mit hohem pädagogischem Anspruch beteiligt.





“

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

Gast-Direktion

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-Direktorin des Graduiertenprogramms 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.



Hr.. Leslie, Breitner

- Direktorin des International Masters in Healthcare Leadership
- Akademische 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



*Informieren Sie sich über
die neuesten Entwicklungen
in ##TITULO##"*

04

Kompetenzen

Nach jedem Modul wird der Student eine Reihe von Kompetenzen und Fähigkeiten erworben haben, die für einen hochrangigen Manager einzigartig sind. In dieser Hinsicht muss er seine Fähigkeiten verbessern, um seine Schlussfolgerungen und Überlegungen zum Management medizinischer Teams zu kommunizieren, wobei der Schwerpunkt auf einer hochwertigen Ausführung und den neuesten Methoden in diesem Bereich liegt. Darüber hinaus wird er die Grundlagen und Prinzipien der Gesundheitsökonomie in den Bereichen des klinischen Managements, des Managements von Fachkräften und des wirtschaftlichen Managements erarbeiten. 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.





“

Erzielen Sie Spitzenleistungen, indem Sie die Kommunikations- und Managementfähigkeiten entwickeln, die Sie als Pflegefachkraft benötigen, um eine Führungsposition in einem Gesundheitszentrum zu erreichen"



Grundlegende 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





Spezifische Kompetenzen

- Planen von Gesundheitsdiensten und -strukturen aus der Perspektive des klinischen Managements, wobei die Unterschiede in den Organisationsmodellen und Erfahrungen des nationalen Gesundheitssystems und anderer 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 Aufstellung von Budgets und anschließende Kostenkontrolle, Bewertung und Interpretation der finanziellen und sozioökonomischen Ergebnisse der verschiedenen klinischen Prozesse
- Bewerten der medizinischen Abteilung nach bioethischen und gesundheitspolitischen Kriterien in einer multidisziplinären und interdisziplinären 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 Gesundheitsmanagement 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 im Gesundheitswesen und ihrer derzeitigen und künftigen Beziehungen zu den Angehörigen der Gesundheitsberufe, insbesondere zu den Ärzten, sowie der wichtigsten Aspekte unseres 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

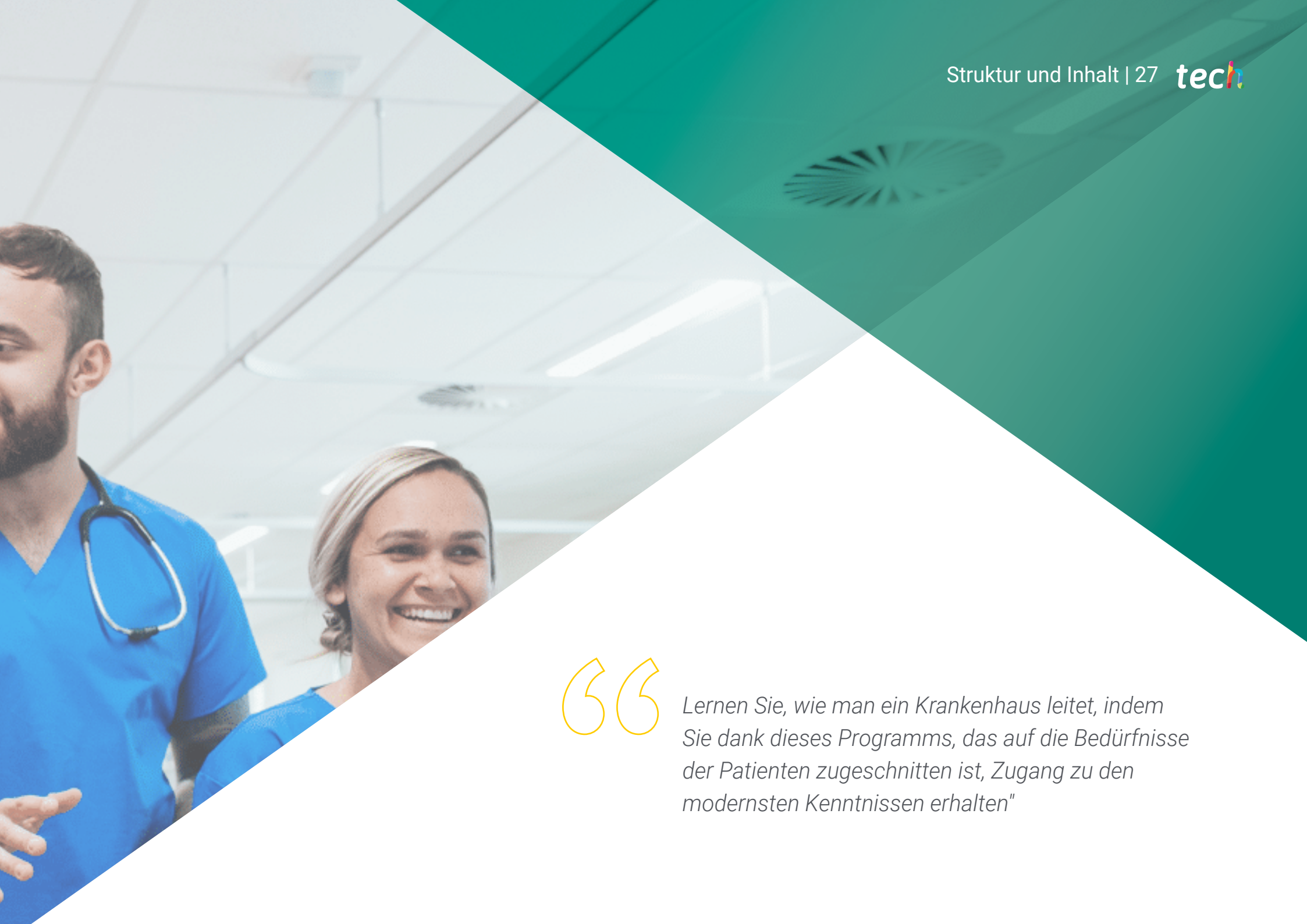


Üben Sie die Funktionen eines Gesundheitsmanagers aus, indem Sie individuelle und kollektive kritische Überlegungen zu jedem Arbeitsstil anstellen, sowohl zu ihrem eigenen als auch zu dem von Teams im Umfeld von Gesundheitsorganisationen"

05 Struktur und Inhalt

Das Programm des Weiterbildenden Masterstudiengangs MBA in Senior Management von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege garantiert die Exzellenz der zukünftigen Absolventen. Es verbindet daher auf perfekte Weise das Beste aus Theorie und Praxis, um die Vorschriften, die die Aktivitäten und Funktionen von Fachkräften des Gesundheitswesens im Hinblick auf das klinische Management regeln, innerhalb des gesetzlichen Rahmens des Gesundheitssektors zu verstehen, zu interpretieren, zu übermitteln und anzuwenden. 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.





“

Lernen Sie, wie man ein Krankenhaus leitet, indem Sie dank dieses Programms, das auf die Bedürfnisse der Patienten zugeschnitten ist, Zugang zu den modernsten Kenntnissen erhalten"

Modul 1. Führung, Ethik und CSR

- 1.1. Globalisierung und Führung
 - 1.1.1. Globalisierung und Trends: Internationalisierung der Märkte
 - 1.1.2. Wirtschaftliches Umfeld und Unternehmensführung
 - 1.1.3. *Accountability* oder Rechenschaftspflicht
- 1.2. Führung
 - 1.2.1. Interkulturelles Umfeld
 - 1.2.2. Führung und Unternehmensmanagement
 - 1.2.3. Aufgaben und Zuständigkeiten von Führungskräften
- 1.3. Wirtschaftsethik
 - 1.3.1. Ethik und Integrität
 - 1.3.2. Ethisches Verhalten in der Wirtschaft
 - 1.3.3. Deontologie, Ethik- und Verhaltenskodizes
 - 1.3.4. Prävention von Betrug und Korruption
- 1.4. Nachhaltigkeit
 - 1.4.1. Unternehmen und nachhaltige Entwicklung
 - 1.4.2. Soziale, ökologische und wirtschaftliche Auswirkungen
 - 1.4.3. Agenda 2030 und SDGs
- 1.5. Soziale Verantwortung des Unternehmens
 - 1.5.1. Soziale Verantwortung der Unternehmen
 - 1.5.2. Rollen und Verantwortlichkeiten
 - 1.5.3. Umsetzung der sozialen Verantwortung der Unternehmen

Modul 2. Strategisches *Management* und Unternehmensführung

- 2.1. Organisatorische Analyse und Gestaltung
 - 2.1.1. Organisatorische Kultur
 - 2.1.2. Organisatorische Analyse
 - 2.1.3. Gestaltung der Organisationsstruktur
- 2.2. Unternehmensstrategie
 - 2.2.1. Strategie auf Unternehmensebene
 - 2.2.2. Typologien von Strategien auf Unternehmensebene
 - 2.2.3. Festlegung der Unternehmensstrategie
 - 2.2.4. Unternehmensstrategie und Ansehen

- 2.3. Strategische Planung und Formulierung
 - 2.3.1. Strategisches Denken
 - 2.3.2. Strategische Planung und Formulierung
 - 2.3.3. Nachhaltigkeit und Unternehmensstrategie
- 2.4. Strategische Modelle und Muster
 - 2.4.1. Wohlstand, Wert und Rentabilität von Investitionen
 - 2.4.2. Unternehmensstrategie: Methoden
 - 2.4.3. Wachstum und Konsolidierung der Unternehmensstrategie
- 2.5. Strategisches Management
 - 2.5.1. Auftrag, Vision und strategische Werte
 - 2.5.2. *Balanced Scorecard/Dashboard*
 - 2.5.3. Analyse, Kontrolle und Bewertung der Unternehmensstrategie
 - 2.5.4. Strategisches Management und *Reporting*
- 2.6. Strategische Umsetzung und Durchführung
 - 2.6.1. Strategische Umsetzung: Ziele, Maßnahmen und Auswirkungen
 - 2.6.2. Kontrolle und strategische Ausrichtung
 - 2.6.3. Ansatz zur kontinuierlichen Verbesserung
- 2.7. Geschäftsleitung
 - 2.7.1. Integration von funktionalen Strategien in globale Unternehmensstrategien
 - 2.7.2. Management-Politik und -Prozesse
 - 2.7.3. *Wissensmanagement*
- 2.8. Analyse und Lösung von Fällen/Problemen
 - 2.8.1. Methodik der Problemlösung
 - 2.8.2. Fallmethode
 - 2.8.3. Positionierung und Entscheidungsfindung



Modul 3. Personal- und Talentmanagement

- 3.1. Organisatorisches Verhalten
 - 3.1.1. Organisationstheorie
 - 3.1.2. Schlüsselfaktoren für den Wandel in Organisationen
 - 3.1.3. Unternehmensstrategien, Typologien und Wissensmanagement
- 3.2. Strategisches Management von Menschen
 - 3.2.1. Arbeitsplatzgestaltung, Einstellung und Auswahl
 - 3.2.2. Strategischer Personalplan: Entwurf und Umsetzung
 - 3.2.3. Arbeitsplatzanalyse; Gestaltung und Auswahl von Mitarbeitern
 - 3.2.4. Schulung und berufliche Entwicklung
- 3.3. Managemententwicklung und Führung
 - 3.3.1. Managementfähigkeiten: Kompetenzen und Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts
 - 3.3.2. Nicht-managementbezogene Fertigkeiten
 - 3.3.3. Karte der Kompetenzen und Fertigkeiten
 - 3.3.4. Führung und Personalmanagement
- 3.4. Änderungsmanagement
 - 3.4.1. Leistungsanalyse
 - 3.4.2. Strategisches Denken
 - 3.4.3. Änderungsmanagement: Schlüsselfaktoren, Prozessgestaltung und -management
 - 3.4.4. Ansatz zur kontinuierlichen Verbesserung
- 3.5. Verhandlungsführung und Konfliktmanagement
 - 3.5.1. Verhandlungsziele: differenzierende Elemente
 - 3.5.2. Wirksame Verhandlungstechniken
 - 3.5.3. Konflikte: Faktoren und Typologien
 - 3.5.4. Effizientes Konfliktmanagement: Verhandlung und Kommunikation
- 3.6. Kommunikation der Führungskräfte
 - 3.6.1. Leistungsanalyse
 - 3.6.2. Den Wandel leiten: Widerstand gegen Veränderungen
 - 3.6.3. Management von Veränderungsprozessen
 - 3.6.4. Leitung multikultureller Teams

- 3.7. Teammanagement und Mitarbeiterleistung
 - 3.7.1. Multikulturelles und multidisziplinäres Umfeld
 - 3.7.2. Team- und Personalmanagement
 - 3.7.3. *Coaching* und menschliche Leistung
 - 3.7.4. Management-Sitzungen: Planung und Zeitmanagement
- 3.8. Wissens- und Talentmanagement
 - 3.8.1. Identifizierung von Wissen und Talent in Organisationen
 - 3.8.2. Modelle für das Wissens- und Talentmanagement in Unternehmen
 - 3.8.3. Kreativität und Innovation

Modul 4. Wirtschafts- und Finanzmanagement

- 4.1. Wirtschaftliches Umfeld
 - 4.1.1. Organisationstheorie
 - 4.1.2. Schlüsselfaktoren für den Wandel in Organisationen
 - 4.1.3. Unternehmensstrategien, Typologien und Wissensmanagement
- 4.2. Buchhaltung
 - 4.2.1. Internationaler Rechnungslegungsrahmen
 - 4.2.2. Einführung in den Buchhaltungszyklus
 - 4.2.3. Jahresabschlüsse von Unternehmen
 - 4.2.4. Analyse von Rechnungsabschlüssen: Entscheidungsfindung
- 4.3. Haushalts- und Verwaltungskontrolle
 - 4.3.1. Haushaltsplanung
 - 4.3.2. Managementkontrolle: Aufbau und Ziele
 - 4.3.3. Beaufsichtigung und *Reporting*
- 4.4. Steuerliche Verantwortung der Unternehmen
 - 4.4.1. Steuerliche Verantwortung der Gesellschaften
 - 4.4.2. Steuerverfahren: ein Fall-Länder-Ansatz
- 4.5. Systeme der Unternehmenskontrolle
 - 4.5.1. Arten der Kontrolle
 - 4.5.2. Einhaltung der Vorschriften/*Compliance*
 - 4.5.3. Internes Audit
 - 4.5.4. Externes Audit

- 4.6. Finanzmanagement
 - 4.6.1. Einführung in das Finanzmanagement
 - 4.6.2. Finanzmanagement und Unternehmensstrategie
 - 4.6.3. Finanzvorstand oder *Chief Financial Officer* (CFO): Richtlinienkompetenzen
- 4.7. Finanzielle Planung
 - 4.7.1. Geschäftsmodelle und Finanzierungsbedarf
 - 4.7.2. Instrumente zur Finanzanalyse
 - 4.7.3. Kurzfristige Finanzplanung
 - 4.7.4. Langfristige Finanzplanung
- 4.8. Finanzielle Unternehmensstrategie
 - 4.8.1. Finanzielle Investitionen von Unternehmen
 - 4.8.2. Strategisches Wachstum: Typologien
- 4.9. Makroökonomischer Kontext
 - 4.9.1. Makroökonomische Analyse
 - 4.9.2. Kurzfristige Indikatoren
 - 4.9.3. Wirtschaftskreislauf
- 4.10. Strategische Finanzierungen
 - 4.10.1. Bankgeschäft: Aktuelles Umfeld
 - 4.10.2. Risikoanalyse und -management
- 4.11. Geld- und Kapitalmärkte
 - 4.11.1. Festverzinslicher Markt
 - 4.11.2. Aktienmarkt
 - 4.11.3. Bewertung des Unternehmens
- 4.12. Analyse und Lösung von Fällen/Problemen
 - 4.12.1. Methodik der Problemlösung
 - 4.12.2. Fallmethode

Modul 5. Betriebs- und Logistikmanagement

- 5.1. Verwaltung der Operationen
 - 5.1.1. Definition der operativen Strategie
 - 5.1.2. Planung und Kontrolle der Lieferkette
 - 5.1.3. Indikatorensysteme
- 5.2. Verwaltung der Einkäufe
 - 5.2.1. Verwaltung der Bestände
 - 5.2.2. Lagerverwaltung
 - 5.2.3. Einkauf und Beschaffungsmanagement
- 5.3. *Supply Chain Management* (1)
 - 5.3.1. Kosten und Effizienz der Betriebskette
 - 5.3.2. Veränderte Nachfragemuster
 - 5.3.3. Änderung der Betriebsstrategie
- 5.4. *Supply Chain Management* (2). Umsetzung
 - 5.4.1. *Lean Manufacturing/Lean Thinking*
 - 5.4.2. Logistik-Management
 - 5.4.3. Einkauf
- 5.5. Logistische Prozesse
 - 5.5.1. Organisation und Verwaltung durch Prozesse
 - 5.5.2. Beschaffung, Produktion, Vertrieb
 - 5.5.3. Qualität, Qualitätskosten und Instrumente
 - 5.5.4. Kundendienst
- 5.6. Logistik und Kunden
 - 5.6.1. Bedarfsanalyse und -prognose
 - 5.6.2. Absatzprognose und -planung
 - 5.6.3. *Collaborative Planning Forecasting & Replacement*
- 5.7. Internationale Logistik
 - 5.7.1. Zoll-, Ausfuhr- und Einfuhrverfahren
 - 5.7.2. Formen und Mittel des internationalen Zahlungsverkehrs
 - 5.7.3. Internationale Logistikplattformen
- 5.8. Konkurrieren aus dem Betriebsablauf
 - 5.8.1. Innovation im Betriebsablauf als Wettbewerbsvorteil für das Unternehmen
 - 5.8.2. Aufstrebende Technologien und Wissenschaften
 - 5.8.3. Informationssysteme im Betriebsablauf

Modul 6. Management von Informationssystemen

- 6.1. Management von Informationssystemen
 - 6.1.1. Wirtschaftsinformatik
 - 6.1.2. Strategische Entscheidungen
 - 6.1.3. Rolle des CIO
- 6.2. Informationstechnologie und Unternehmensstrategie
 - 6.2.1. Unternehmens- und Branchenanalyse
 - 6.2.2. Internetbasierte Geschäftsmodelle
 - 6.2.3. Der Wert der IT im Unternehmen
- 6.3. Strategische IS-Planung
 - 6.3.1. Der strategische Planungsprozess
 - 6.3.2. Formulierung der IS-Strategie
 - 6.3.3. Plan zur Umsetzung der Strategie
- 6.4. Informationssysteme und *Business Intelligence*
 - 6.4.1. CRM und *Business Intelligence*
 - 6.4.2. *Business Intelligence*-Projektmanagement
 - 6.4.3. *Business Intelligence*-Architektur
- 6.5. Neue IKT-basierte Geschäftsmodelle
 - 6.5.1. Technologiebasierte Geschäftsmodelle
 - 6.5.2. Fähigkeiten zur Innovation
 - 6.5.3. Neugestaltung der Prozesse in der Wertschöpfungskette
- 6.6. Elektronischer Geschäftsverkehr
 - 6.6.1. Strategieplan für elektronischen Geschäftsverkehr
 - 6.6.2. Logistikmanagement und Kundendienst im elektronischen Geschäftsverkehr
 - 6.6.3. *E-Commerce* als Potential für die Internationalisierung
- 6.7. *E-Business*-Strategien
 - 6.7.1. Strategien für *Social Media*
 - 6.7.2. Optimierung des Kundendienstes und der Supportkanäle
 - 6.7.3. Digitale Regulierung
- 6.8. *Digital Business*
 - 6.8.1. *Mobile e-Commerce*
 - 6.8.2. Design und Benutzerfreundlichkeit
 - 6.8.3. *E-Commerce*-Aktivitäten

Modul 7. Kaufmännisches Management, Marketing und Unternehmenskommunikation

- 7.1. Kaufmännisches Management
 - 7.1.1. Vertriebsmanagement
 - 7.1.2. Kommerzielle Strategie
 - 7.1.3. Verkaufs- und Verhandlungstechniken
 - 7.1.4. Leitung des Verkaufsteams
- 7.2. *Marketing*
 - 7.2.1. *Marketing* und seine Auswirkungen auf das Unternehmen
 - 7.2.2. Grundlegende Marketingvariablen
 - 7.2.3. Marketingplan
- 7.3. Strategisches *Marketing*-Management
 - 7.3.1. Quellen der Innovation
 - 7.3.2. Aktuelle Trends im *Marketing*
 - 7.3.3. Marketinginstrumente
 - 7.3.4. Marketingstrategie und Kundenkommunikation
- 7.4. Digitale Marketingstrategie
 - 7.4.1. Ansatz für digitales *Marketing*
 - 7.4.2. Digitale Marketingstrategie
 - 7.4.3. *Inbound Marketing* und die Entwicklung des digitalen *Marketings*
- 7.5. Verkaufs- und Kommunikationsstrategie
 - 7.5.1. Positionierung und Förderung
 - 7.5.2. Öffentlichkeitsarbeit
 - 7.5.3. Verkaufs- und Kommunikationsstrategie
- 7.6. Unternehmenskommunikation
 - 7.6.1. Interne und externe Kommunikation
 - 7.6.2. Abteilungen für Kommunikation
 - 7.6.3. Kommunikationsmanager (DIRCOM): Managementkompetenzen und Verantwortlichkeiten
- 7.7. Strategie der Unternehmenskommunikation
 - 7.7.1. Strategie der Unternehmenskommunikation
 - 7.7.2. Kommunikationsplan
 - 7.7.3. Pressemitteilung/*Clipping*/*Publicity* schreiben

Modul 8. Innovation und Projektleitung

- 8.1. Innovation
 - 8.1.1. Makrokonzept der Innovation
 - 8.1.2. Typologien der Innovation
 - 8.1.3. Kontinuierliche und diskontinuierliche Innovation
 - 8.1.4. Schulung und Innovation
- 8.2. Innovationsstrategie
 - 8.2.1. Innovation und Unternehmensstrategie
 - 8.2.2. Globales Innovationsprojekt: Konzeption und Management
 - 8.2.3. Innovations-Workshops
- 8.3. Entwurf und Validierung des Geschäftsmodells
 - 8.3.1. *Lean Startup*-Methodik
 - 8.3.2. Innovative Unternehmensinitiative: Phasen
 - 8.3.3. Modalitäten der Finanzierung
 - 8.3.4. Instrumente des Modells: Empathiekarte, *Canvas*-Modell und Metriken
 - 8.3.5. Wachstum und Loyalität
- 8.4. Projektleitung und -management
 - 8.4.1. Innovationsmöglichkeiten
 - 8.4.2. Durchführbarkeitsstudie und Konkretisierung der Vorschläge
 - 8.4.3. Definition und Konzeption von Projekten
 - 8.4.4. Durchführung des Projekts
 - 8.4.5. Abschluss des Projekts

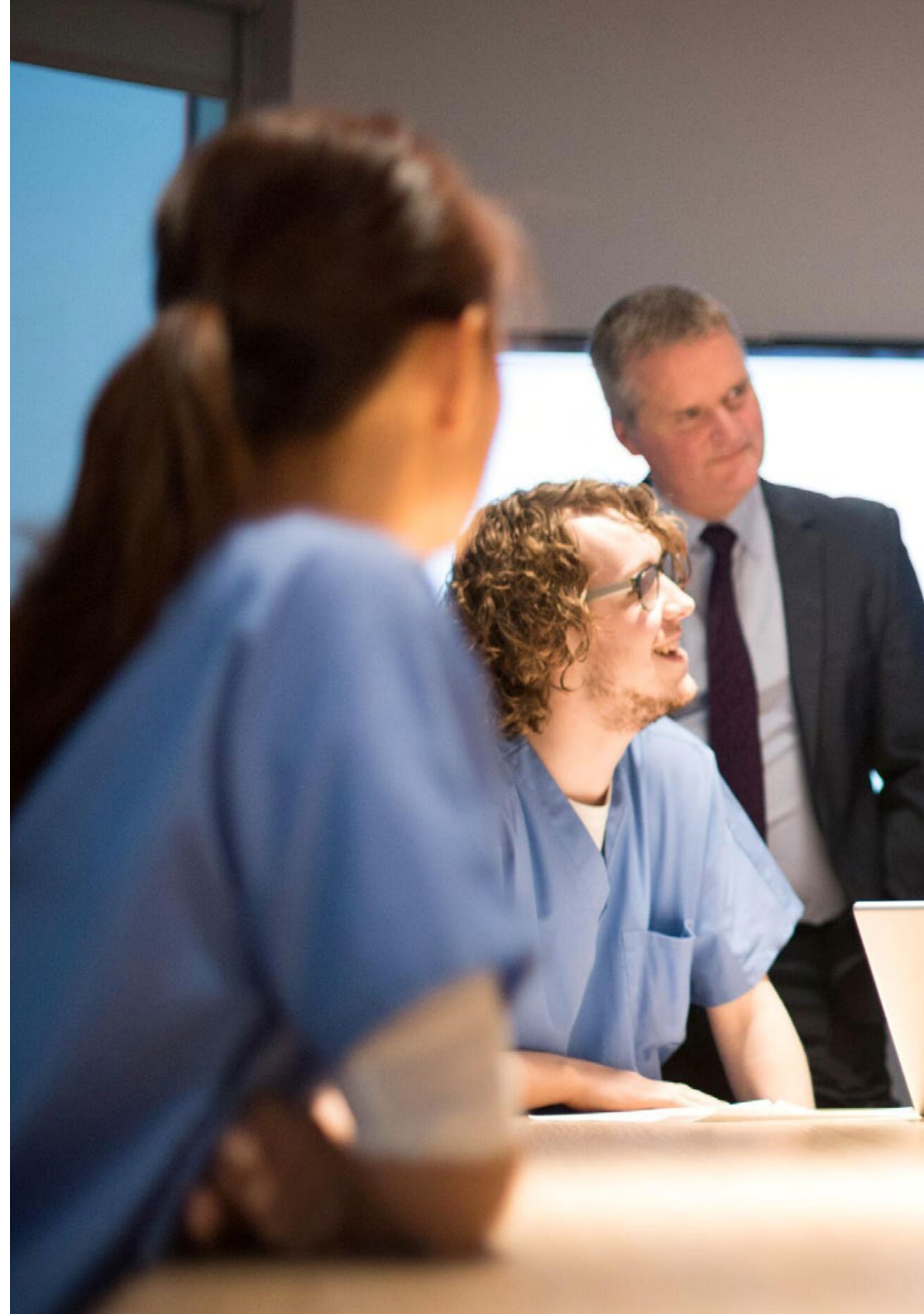


Modul 9. Planung und Kontrolle von Gesundheitsorganisationen

- 9.1. Der strategische Planungsprozess
 - 9.1.1. Auftrag, Vision und Werte
 - 9.1.2. Der strategische Planungsprozess. Strategieplan und strategische Leitlinien
 - 9.1.3. Planung und kontinuierliche Qualitätsverbesserung. Vorteile der Planung
 - 9.1.4. Interne Analyse und Wettbewerbsanalyse des Umfelds. *Benchmarking*
- 9.2. Management nach Werten und Zielen
 - 9.2.1. Operative Planung. Erreichung der Ziele aus den strategischen Handlungslinien
 - 9.2.2. Zieltypen. Ziele
 - 9.2.3. Management nach Werten und Zielen: Managementpläne
 - 9.2.4. Bewertung des strategischen und operativen Plans
- 9.3. Anwendung der Organisationstheorie auf die Gesundheitsversorgung
 - 9.3.1. Organisationsformen
 - 9.3.2. Organisatorisches Verhalten. Studien
 - 9.3.3. Merkmale der öffentlichen Einrichtung
 - 9.3.4. Neue Organisationsmodelle. Liquiditäts- und Matrixorganisationen
- 9.4. Leitung und Management
 - 9.4.1. Der Managementprozess
 - 9.4.2. Kollegiale Führungsgremien
 - 9.4.3. Führungsstile
- 9.5. Die Akteure des nationalen Gesundheitssystems
 - 9.5.1. Planer, Geldgeber, Anbieter und Verwalter, Beziehungen und Unterschiede
 - 9.5.2. Kontrolle und Inspektion
 - 9.5.3. Der Bürger: Kunde und Patient. Patientenvereinigungen
 - 9.5.4. Fachkräfte: Gewerkschaften und Berufsverbände
 - 9.5.5. Aktivisten: Bürgerplattformen und Interessengruppen
- 9.6. Die Organisation der Zukunft

Modul 10. Gesundheitssysteme und -politik

- 10.1. Gesundheitssysteme
 - 10.1.1. Die wichtigsten Modelle der Gesundheitssysteme. Vergleich und Ergebnisse
 - 10.1.2. Das Gesundheitssystem in Spanien
 - 10.1.3. Gesundheitssysteme *Beverige SMS-Modell*: Beispiel
 - 10.1.4. Gesundheitssysteme *Bismark-Modell* der Versicherung: Beispiele
 - 10.1.5. Entwicklung der verschiedenen Gesundheitssysteme
- 10.2. Finanzierung und Bereitstellung von Gesundheitsleistungen
 - 10.2.1. Finanzierungen der Gesundheitssysteme. Öffentlicher Beitrag
 - 10.2.2. Das Recht auf Gesundheitsversorgung: Grundlegendes und ergänzendes Leistungsangebot
 - 10.2.3. Unterschiedliche Modelle der Versorgung in einem NHS. Private Vorsorge
 - 10.2.4. Selbstbeteiligung und Nutzerfinanzierung
- 10.3. Das nationale Gesundheitssystem
 - 10.3.1. Allgemeines Gesundheitsgesetz und grundlegende Gesundheitsstrukturen
 - 10.3.2. Gesundheitsdienste der autonomen Regionen und territoriale Koordination. Der interterritoriale Gesundheitsrat
 - 10.3.3. Vergleich der Organisation, Finanzierung und Ressourcen der Gesundheitsdienste der autonomen Regionen
- 10.4. Entwicklung und andere Aspekte der Gesundheitssysteme
 - 10.4.1. Beachtung von Komplexität und Chronizität
 - 10.4.2. Informationstechnologien als Triebkraft für den Wandel der Gesundheitssysteme
 - 10.4.3. Gesundheitsförderung und Gesundheitserziehung. Prävention
 - 10.4.4. Traditionelle öffentliche Gesundheit und ihre Entwicklung
 - 10.4.5. Koordinierung oder Integration im Gesundheitswesen. Das Konzept des Sozial- und Gesundheitsraums
- 10.5. Alternativen zu traditionellen Verwaltungsmodellen
 - 10.5.1. Beschreibung der neuen Formen des NHS-Managements in öffentlichem Besitz und öffentlich-privater Zusammenarbeit. Karte der neuen Verwaltungsmodelle in Spanien
 - 10.5.2. Bewertung der neuen Verwaltungsmodelle. Ergebnisse und Erfahrungen





Modul 11. Das medizinische und das Gesundheitsmanagement im Gesundheitssystem

- 11.1. Klassisches medizinisches Management vs. Gesundheitsmanagement
 - 11.1.1. Struktur und Inhalt der Leitungsorgane eines Gesundheitssystems. Aktuelle und alternative zukünftige Organigramme
 - 11.1.2. Ärzte als Manager: von Vorstandsmitgliedern und Gesundheitsmanagern über Geschäftsführer bis hin zur Generaldirektion
 - 11.1.3. Aufbereitung und Wertschöpfung
 - 11.1.4. Medizinische Abteilung: Kritische Bereiche
 - 11.1.5. Unterschiedliche Organisationsstrukturen des medizinischen Bereichs
- 11.2. Managementinformationssysteme und elektronische Patientenakten
 - 11.2.1. Dashboards
 - 11.2.2. Elektronische Krankenakten
 - 11.2.3. Systeme für die unterstützte Verschreibung
 - 11.2.4. MSD, ICD
 - 11.2.5. Andere nützliche Informationssysteme im Gesundheitsmanagement
- 11.3. Kontinuität der Versorgung: Integration von Primärversorgung, Krankenhausversorgung und sozialer Gesundheitsfürsorge
 - 11.3.1. Territoriale Koordination und Versorgungsebenen
 - 11.3.2. Kontinuität der Versorgung im Betreuungsprozess. Integrierte Versorgungsprozesse
 - 11.3.3. Auf dem Weg zu einem sozio-medizinischen Versorgungsmodell
- 11.4. Bioethik und Humanisierung in der medizinischen Praxis
 - 11.4.1. Grundsätze der Bioethik
 - 11.4.2. Ethikausschüsse in Gesundheitsorganisationen
 - 11.4.3. Die Humanisierung des Gesundheitswesens
- 11.5. Medizinisches und Gesundheitsmanagement: Beziehungen zur Pflegeabteilung
 - 11.5.1. Werkzeuge für das Wissensmanagement im klinischen und Gesundheitsmanagement
 - 11.5.2. Medizinisches und Gesundheitsmanagement: Beziehungen zur Pflegeabteilung
- 11.6. Öffentliche Gesundheit, Gesundheitsförderung und Gesundheitserziehung für das Gesundheitsmanagement
 - 11.6.1. Konzept und Umfang des öffentlichen Gesundheitswesens
 - 11.6.2. Gesundheitsförderung und Gesundheitserziehung
 - 11.6.3. Arten von Präventivprogrammen

Modul 12. Klinisches Management

- 12.1. Regulierung des klinischen Managements
 - 12.1.1. Unterschiedliche Definitionen und Visionen von klinischem Management
 - 12.1.2. Unterschiedliche Definitionen und Visionen des klinischen Managements
 - 12.1.3. Autonomiestufen
- 12.2. Klinische Managementprozesse und -protokolle. Umgang mit wissenschaftlichen Erkenntnissen
 - 12.2.1. Arten und Klassifizierung wissenschaftlicher Beweise
 - 12.2.2. Protokolle, Leitlinien für die klinische Praxis, klinische Pfade: Unterschiede
 - 12.2.3. Grad und Versorgungsstufen
- 12.3. Klassifizierungssysteme für Patienten
 - 12.3.1. Klassifizierungssysteme für Patienten
 - 12.3.2. Analyse im Bereich der Abhängigkeit. Abhängigkeitsskalen und Klassifizierung
 - 12.3.3. Personalbedarfsberechnung auf der Grundlage der Patientenklassifizierung. Verteilung der Arbeitslast
- 12.4. Klinische Managementmodelle und -einheiten:
 - 12.4.1. Arten von klinischen Managementeinheiten
 - 12.4.2. Gemischte Abteilungen der Primär- und Spezialversorgung
 - 12.4.3. Dienstübergreifende Abteilungen
 - 12.4.4. Interklinische Abteilungen
- 12.5. Umsichtige Verschreibung von Medikamenten. Elektronische Verschreibung
 - 12.5.1. Umsichtige Verschreibung von Medikamenten: *Choosing Wisely*
 - 12.5.2. "Not to do"-Strategien
- 12.6. Verschreibung von ergänzenden Tests
 - 12.6.1. Umsichtige Verschreibung vs. defensive Medizin
 - 12.6.2. Verschreibungsprüfungen und Verschreibungsüberwachung: Ergebnisse

Modul 13. Management der Chronizität und Telemedizin

- 13.1. Verwaltung komplexer und chronisch Kranker
 - 13.1.1. *Cronic Care Model* und Bevölkerungsschichtung. *Kaiser* Permanente
 - 13.1.2. Management von Risikogruppen. Behandlung komplexer und/oder chronischer Krankheiten zu Hause
 - 13.1.3. Chronizität und soziale und gesundheitliche Versorgung

- 13.2. Erfahrungen mit dem Empowerment von Patienten: der aktive Patient, die Patientenschule
 - 13.2.1. Modell des aktiven Patienten. Stanford-Universität
 - 13.2.2. Programm zur Erziehung zur Selbstfürsorge. Internationale und spanische Erfahrungen
 - 13.2.3. Patientenschulen
 - 13.2.4. Befähigung der Patienten und Beitrag des Pflegepersonals
- 13.3. Telemedizin
 - 13.3.1. Derzeitige Dienstleistungen und Zukunftsaussichten

Modul 14. Personal- und Talentmanagement

- 14.1. Rechte und Pflichten. Dienstbezüge
 - 14.1.1. Arbeitnehmer-Satzung. Rechte und Pflichten
 - 14.1.2. Statutpersonal und Beamte. Situation des Statutpersonals. Disziplinarordnung. Unvereinbarkeiten
 - 14.1.3. Besoldung von Beamten und Statutpersonal
 - 14.1.4. Personal in der öffentlichen Verwaltung und in privaten Einrichtungen
 - 14.1.5. Gewerkschaften. Vertretung, Beteiligung und Tarifverhandlungen. Personalvertretungen und Betriebsräte
- 14.2. Arbeitstag in den Abteilungen und Diensten
 - 14.2.1. Arbeitszeit; Urlaub und Freistellung für Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes
 - 14.2.2. Tarifverträge im Gesundheitssektor
 - 14.2.3. Schichtarbeit und Bereitschaftsdienstsystem. Schichtplanungssysteme. Rotationen. Kontinuierliche Versorgung
 - 14.2.4. Bedarfsorientiertes Personalmanagement
- 14.3. Instrumente für die Beschäftigungsfähigkeit im öffentlichen und privaten Sektor
 - 14.3.1. Öffentliche Beschäftigungsangebote. Angebotsarten. Verdienstbarometer
 - 14.3.2. Einstellungssysteme in der Privatwirtschaft
 - 14.3.3. Kündigungen oder Entlassungen, die Gründe dafür und ihre Rechtfertigung und Mitteilung
- 14.4. Personalbeurteilung und Talententwicklung. Soziales und institutionelles Klima
 - 14.4.1. Willkommens-, Betreuungs- und Abschiedspläne
 - 14.4.2. Talenterkennung und -entwicklung
 - 14.4.3. Institutionelles und soziales Klima: Messung und Verbesserung
- 14.5. Personaltabelle und Ertragsberechnungen
- 14.6. Sichtbarkeit im klinischen und Gesundheitsmanagement: *Blog* und Netzwerke
 - 14.6.1. Die digitale Revolution in der medizinischen Praxis und im klinischen Management. Beschreibung der neuen digitalen Instrumente. Wie lässt sich die Sichtbarkeit verbessern
 - 14.6.2. Erfahrungen in Netzwerken und *Blogs* von Gesundheitsfachleuten
- 14.7. Fachkräfte des Gesundheitswesens und Arten von Beziehungen

Modul 15. Wirtschaftliche Verwaltung und Bewertung

- 15.1. Kostenkalkulation
 - 15.2.1. Gewichtung und Berechnung der Gesundheitskosten
 - 15.2.1.1. Kosten/Profit
 - 15.2.1.2. Kosten/Nutzen
 - 15.2.1.3. Kosten/Produktivität
- 15.2. Grundlage der Rechnungslegung
- 15.3. Budgets und Einkäufe
- 15.4. Effizienz und Nachhaltigkeit des Gesundheitssystems
 - 15.4.1. Finanzielle Situation des öffentlichen Gesundheitswesens, die Nachhaltigkeitskrise
 - 15.4.2. Ausgaben für Gesundheitsgewinne. Vergleich der Investitionen für mehr Gesundheit
 - 15.4.3. Kontrolle der Ausgaben des öffentlichen Gesundheitswesens
- 15.5. Finanzierungsmodelle
 - 15.5.1. Finanzierung auf der Grundlage historischer Haushaltsmittel und Aktivitäten
 - 15.5.2. Finanzierung durch Kopfpauschalen
 - 15.5.3. Finanzierung nach DRGs und Verfahren, Bezahlung pro Akt
 - 15.5.4. Anreize für Fachleute je nach Finanzierung
- 15.6. Vereinbarungen und Verträge über klinisches und wirtschaftliches Management
 - 15.6.1. Verwaltungsabkommen. Definition und Modelle
 - 15.6.2. Ausarbeitung und Bewertung einer Verwaltungsvereinbarung

Modul 16. Qualitätsmanagement

- 16.1. Qualität im Gesundheitswesen
 - 16.1.1. Definitionen von Qualität und historische Entwicklung des Konzepts. Abmessungen der Qualität
 - 16.1.2. Zyklus der Bewertung und Qualitätsverbesserung
 - 16.1.3. EFQM-Modell der Qualitätsverbesserung. Einführung
 - 16.1.4. ISO-Normen und externe Qualitätsakkreditierungsmodelle
- 16.2. Programme für die Versorgungsqualität
 - 16.2.1. Qualitätszirkel
 - 16.2.2. Strategien zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung
 - 16.2.3. LEAN

Modul 17. Prozessmanagement. *Lean Healthcare*

- 17.1. Das "Was" verwalten: Prozessmanagement und Management durch Prozesse
- 17.2. Verwaltung des "Wie"
- 17.3. Prozessverbesserung

Modul 18. Kompetenzbasiertes Management

- 18.1. Bewertung der Leistung. Kompetenzbasiertes Management
 - 18.1.1. Definition der Kompetenzen
 - 18.1.2. Verfahren zur Leistungsbewertung. Einführung
 - 18.1.3. *Feedback* der Berufsgruppen zur Verbesserung der Leistung und Selbsteinschätzung
 - 18.1.4. Gestaltung eines Ausbildungsweges für die Kompetenzentwicklung
- 18.2. Methoden und Techniken
 - 18.2.1. Das Bewertungsgespräch. Hinweise für den Bewerter
 - 18.2.2. Häufigste Fehler und Hindernisse bei der Bewertung
 - 18.2.3. Motivierende Befragung
 - 18.2.4. Miller-Pyramide

Modul 19. Sicherheit des Patienten

- 19.1. Sicherheit des Patienten. Historische Entwicklungen
 - 19.1.1. Einleitung und Definition. Hintergrund und aktuelle Situation
 - 19.1.2. Grundlagenstudien zur Patientensicherheit
- 19.2. Nosokomiale Infektion
 - 19.2.1. Definition und Klassifizierung. Entwicklungen EPINE Studien
 - 19.2.2. Netzwerke und Programme zur Infektionskontrolle und -überwachung in Krankenhäusern
 - 19.2.3. Asepsis, Desinfektion und Sterilisation
- 19.3. Prävention
 - 19.3.1. Vorbeugung und Erkennung unerwünschter Ereignisse im Zusammenhang mit der Gesundheitsversorgung
 - 19.3.2. FMEA: (Fehlermöglichkeits- und Einflussanalyse). Analyse der Grundursache/Wurzelursache
- 19.4. Melde- und Registrierungssysteme
 - 19.4.1. Systeme zur Meldung und Aufzeichnung unerwünschter Ereignisse
- 19.5. Zweite und dritte Opfer
 - 19.5.1. Gesundheitsfachkräfte, die mit unerwünschten Ereignissen konfrontiert sind
 - 19.5.2. Der Genesungsverlauf und die emotionale Unterstützung
 - 19.5.3. Die Auswirkungen auf das Unternehmensimage



Modul 20. Akkreditierung der Qualität im Gesundheitswesen

- 20.1. Akkreditierung im Gesundheitswesen
 - 20.1.1. Besonderheiten der Akkreditierung von Gesundheitsdiensten
 - 20.1.2. Der Wert einer Akkreditierung. Vorteile für die Organisation und die Patienten
 - 20.1.3. Gesundheitsakkreditierung im klinischen Dienst
- 20.2. *Joint Commision International*
 - 20.2.1. Kriterien und Phasen des Prozesses
- 20.3. EFQM-Modell
 - 20.3.1. Konzept der Selbstbeurteilung
 - 20.3.2. Die Verbesserungspläne
 - 20.3.3. Beispiel für die Umsetzung des EFQM-Modells in einem Krankenhaus und in einem Gesundheitsbereich
- 20.4. ISO-Akkreditierung
 - 20.4.1. Definition und allgemeine Kriterien
 - 20.4.2. ISO 9001
 - 20.4.3. ISO 14001
 - 20.4.4. Andere Arten von ISOs, die für den Gesundheitssektor relevant sind

Modul 21. Management der Führungskräfte

- 21.1. Teamleitung
 - 21.1.1. Theorien über das Wesen und den Ursprung der Autorität: Traditionelles oder institutionelles Konzept. Funktionales Konzept. Behavioristisches Konzept. Integratives Konzept
 - 21.1.2. Autorität und Macht, Arten von Macht
 - 21.1.3. Führung: Komponenten der Führung und Arten der Führung
 - 21.1.4. Wie macht man eine Führungskraft?
 - 21.1.5. Neue Führungsmodelle. Situations- und Führungscoach
 - 21.1.6. Der Begriff *Staff*, Funktionshierarchie, verschiedene Arten von *Staff*, Konzepte von Linie und *Staff*. Theorien, Einfluss von Kulturen auf die Führung
- 21.2. Die Motivation
 - 21.2.1. Die Motivationsagenten. Intrinsische und extrinsische Motivation
 - 21.2.2. Die Unterschiede zwischen Motivation und Zufriedenheit und ihre verschiedenen Theorien
 - 21.2.3. Verfügbare Evidenz über die Motivationsstrategie für Fachkräfte

- 21.3. Die Delegation
 - 21.3.1. Was bedeutet es, zu delegieren? Formen der Delegation. Möglichkeiten zur Bewertung der Delegation, nicht delegierbarer Aufgaben und Funktionen
 - 21.3.2. Persönliche Einstellung zur Delegation. Leitlinien für eine wirksame Delegation
- 21.4. Management-*Coaching*
 - 21.4.1. *Coaching*. Arten von *Coaching*
 - 21.4.2. Organisatorische Vorteile und Anwendungen im Gesundheitssektor. Beispiele

Modul 22. Wandel, Entscheidungsfindung und Zeitmanagement

- 22.1. Entscheidungsfindung
- 22.2. Der Entscheidungsprozess
 - 22.2.1. Zentraler Entscheidungsprozess, individueller Entscheidungsprozess, Gruppen-Entscheidungsprozess
 - 22.2.2. Das Prinzip des begrenzenden Faktors. Kostenwirksamkeit und Effizienz im Entscheidungsprozess
 - 22.2.3. Auswahl der besten Lösung. Prioritäten setzen. Entscheidungsbaum
- 22.3. Zeit-, Stress- und Glücksmanagement
 - 22.3.1. Techniken für Zeitmanagement, persönliche Zeitplanung und *Work-Life-Balance*
 - 22.3.2. Stressbewältigungstechniken und Techniken zur Förderung des persönlichen und beruflichen Glücks

Modul 23. Interne Kommunikation im Management

- 23.1. Die Kommunikation
 - 23.1.1. Kommunikation und Information. Der Kommunikationsprozess. Elemente der Kommunikation. Anforderungen der Kommunikation. Kommunikationsbarrieren
 - 23.1.2. Formen und Instrumente der Kommunikation. Verbale Kommunikation. Nonverbale Kommunikation. Schriftliche Kommunikation
- 23.2. Die Sitzungen
 - 23.2.1. Techniken zur erfolgreichen Durchführung von Sitzungen. Die Vorbereitung der Sitzungen und die Art der Sitzungen. Auswahl der Teilnehmer
 - 23.2.2. Versorgungs- und Fachausschüsse und Kommissionen in Krankenhäusern, Gesundheitszentren und Gesundheitsbereichen
 - 23.2.3. Verhandlung. Strategien. Durchsetzungsvermögen. *Win Win*-Strategie
- 23.3. Management von Konflikten
 - 23.3.1. Mögliche Konflikte in Gesundheitsorganisationen. Vorbeugende Strategien
 - 23.3.2. Management von Konflikten. Mediation

Modul 24. Erstellen einer persönlichen Marke

- 24.1. Öffentliches Profil
 - 24.1.1. Wir präsentieren uns der Welt. Unser digitaler Fußabdruck
 - 24.1.2. Professionelles Profil in professionellen sozialen Netzwerken
 - 24.1.3. Digitale Reputation. Positive Referenzen
 - 24.1.4. Das Bewerbungsschreiben
- 24.2. Das Vorstellungsgespräch für die Bewerbung um eine Führungsposition
 - 24.2.1. Wie geht man mit einem Vorstellungsgespräch um?
 - 24.2.2. Aussagen unseres Körpers in einem Interview. Kinesik

Modul 25. Gesundheitskommunikation und -marketing

- 25.1. *Marketing* und soziale Netzwerke
 - 25.1.1. Definition des Begriffs. Die Dimensionen des *Marketings*. Marketingauftrag und -zyklen. Marketinginstrumente
 - 25.1.2. Patient, Klient, Kunde, Nutzer? *Marketing* für Nutzer des öffentlichen Gesundheitswesens
 - 25.1.3. Externe Marketingplanung in einem privaten Zentrum
 - 25.1.4. Der interne Kunde. Marketing- und interner Kommunikationsplan für Gesundheitseinrichtungen
 - 25.1.5. Verwaltung der institutionellen Präsenz in Netzwerken. Facebook
 - 25.1.6. Nutzung von Twitter durch die Organisation
 - 25.1.7. Nutzung von LinkedIn durch die Organisation und auf beruflicher Ebene
 - 25.1.8. Nutzung anderer Netzwerke: Instagram, Tumblr
- 25.2. Kommunikation in Organisationen
 - 25.2.1. Kommunikationssysteme in Organisationen. Intranet/Internet
 - 25.2.2. Spezifische Kommunikation in Gesundheitseinrichtungen. Krankenhäuser
 - 25.2.3. Auszeichnungen für Gesundheit. Einreichung von Anträgen
 - 25.2.4. Organisation von Konferenzen, Kongressen und anderen Bildungsveranstaltungen
 - 25.2.5. Lokales Kommunikationsmanagement: Presse
 - 25.2.6. Lokales Kommunikationsmanagement: Funk
 - 25.2.7. Lokales Kommunikationsmanagement: Fernsehen
 - 25.2.8. Nationales Kommunikationsmanagement: Gesundheitsfachpresse
 - 25.2.9. Externe Konflikte. Informationskrisen aufgrund von schlechten Nachrichten und deren Bewältigung





- 25.3. Beziehungen zu Sozialpartnern, Nutzern und Lieferanten
 - 25.3.1. Kommunikation mit Bürgern, Patientenverbänden und Verbraucherverbänden
 - 25.3.2. Kommunikation mit politischen Entscheidungsträgern, Anteilseignern und Lieferanten
 - 25.3.3. Zusammenarbeit mit der pharmazeutischen Industrie
 - 25.3.4. Internationalisierung des Gesundheitssektors. Gesundheitstourismus
- 25.4. Soziale Unternehmensverantwortung. Gutes Management im Gesundheitswesen
 - 25.4.1. CSR im Gesundheitswesen. Strategische CSR-Pläne in Organisationen. Gutes Management im Gesundheitswesen: Transparenz in öffentlichen und privaten Unternehmen
 - 25.4.2. Umweltmanagement und Energieeffizienz in Gesundheitseinrichtungen
 - 25.4.3. Entwicklungszusammenarbeit durch Gesundheitseinrichtungen
 - 25.4.4. Netzwerkarbeit. Strategische Allianzen
 - 25.4.5. Das Patientenportal. Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention über das Internet

Modul 26. Verwaltung von Lehre und Forschung

- 26.1. Forschungsmethodik: Epidemiologie und Design von Forschungsstudien und Verzerrungen
- 26.2. Recherche von Informationsquellen und Suchstrategien
- 26.3. Kritisches Lesen von Artikeln
- 26.4. Forschungsprojekte: Finanzielle Mittel. Produktentwicklung und Patente
- 26.5. Kommunikation und Verbreitung von Forschungsergebnissen



Entwickeln Sie sich mit einem Lehrplan, der auf die Effektivität von Pflegekräften als Krankenhausmanager ausgerichtet ist"

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.



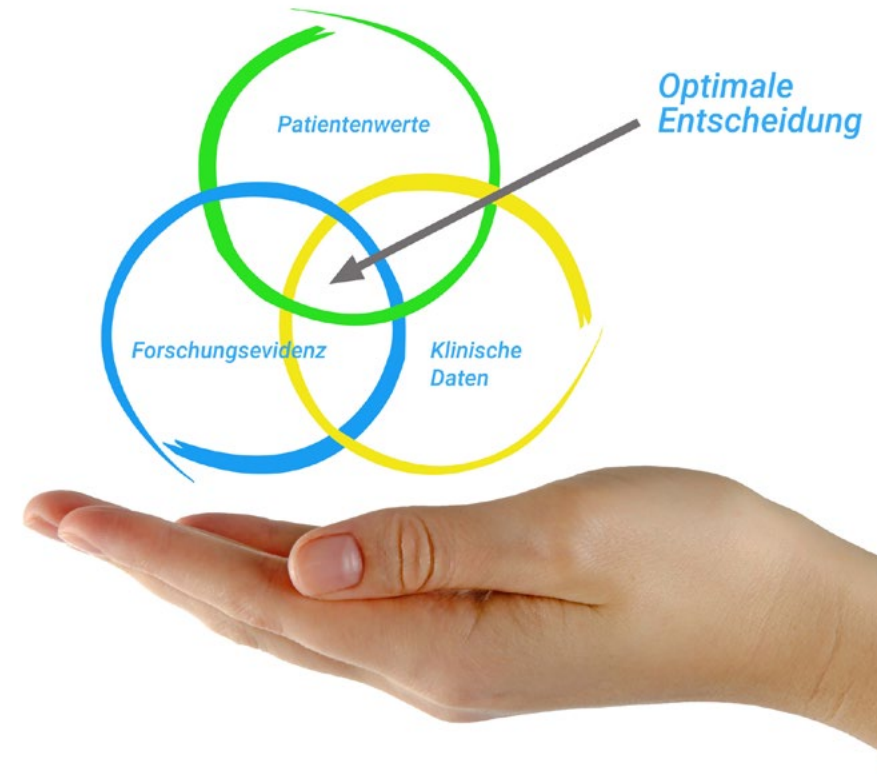
“

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

In der TECH Nursing School wenden wir die Fallmethode an

Was sollte ein Fachmann 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 die Grundfesten der traditionellen Universitäten auf der ganzen Welt erschüttert.



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 wiederzugeben.

“

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 eingeführt”

Die Wirksamkeit der Methode wird durch vier Schlüsselergebnisse belegt:

1. Die 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 Methodik

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 ausgebildet, 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 TECH-Online-Arbeitsmethode zu schaffen. Und das alles mit den neuesten Techniken, die dem Studenten qualitativ hochwertige Stücke aus jedem einzelnen Material zur Verfügung stellen.



Pflegetechniken und -verfahren auf Video

TECH bringt den Studierenden die neuesten Techniken, die neuesten pädagogischen Fortschritte und die neuesten Techniken der Krankenpflege näher. All dies in der ersten Person, mit äußerster Strenge, erklärt und detailliert, um zur Assimilierung und zum Verständnis des Studierenden beizutragen. Und das Beste ist, dass Sie sie so oft anschauen können, wie Sie wollen.



Interaktive Zusammenfassungen

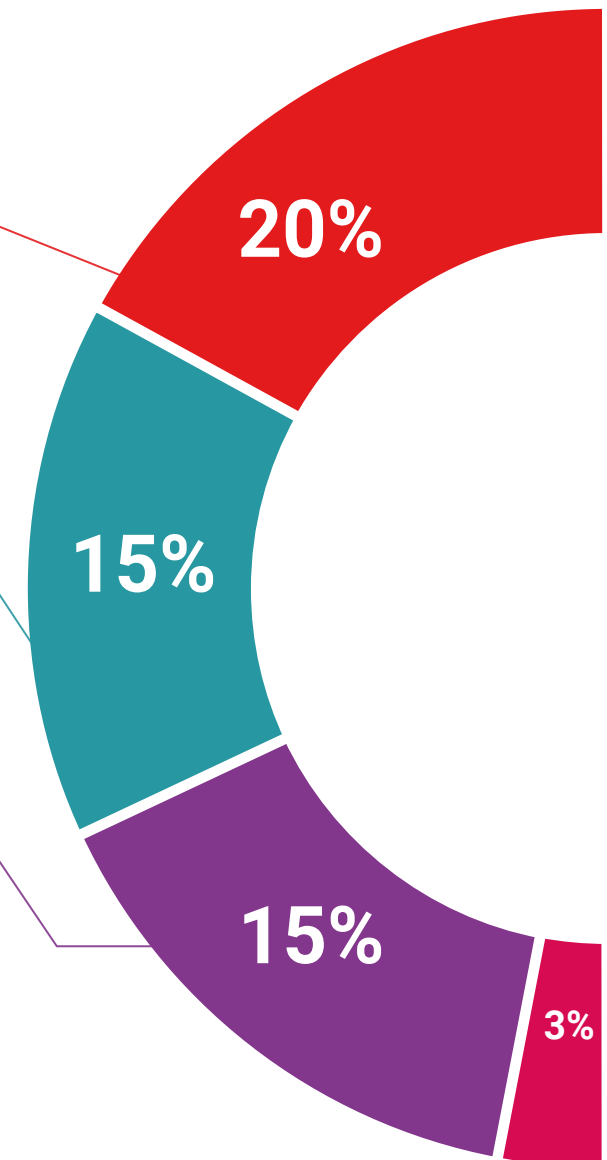
Das TECH-Team präsentiert die Inhalte auf attraktive und dynamische Weise in multimedialen Pillen, die Audios, Videos, Bilder, Diagramme und konzeptionelle Karten enthalten, um das Wissen zu vertiefen.

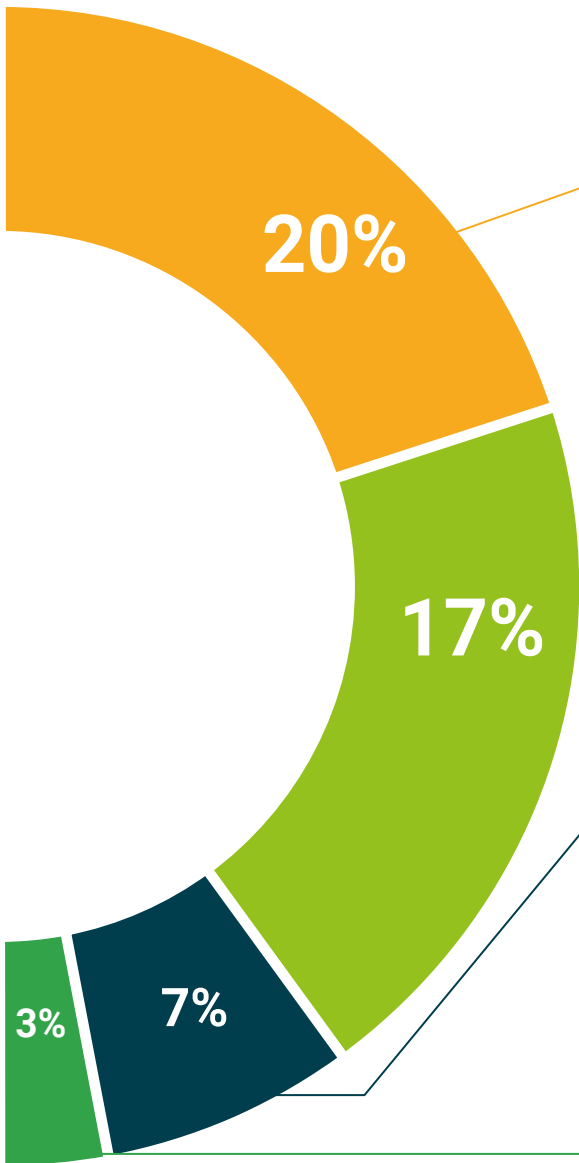
Dieses einzigartige Bildungssystem für die Präsentation multimedialer Inhalte wurde von Microsoft als "europäische Erfolgsgeschichte" ausgezeichnet.



Weitere Lektüren

Aktuelle Artikel, Konsensdokumente und internationale Leitfäden, u.a. In der virtuellen Bibliothek von TECH haben die Studenten Zugang zu allem, was sie für ihre Ausbildung benötigen.





Von Experten geleitete und von Fachleuten durchgeführte Fallstudien

Effektives Lernen muss notwendigerweise kontextabhängig sein. Aus diesem Grund stellt TECH die Entwicklung von realen Fällen vor, in denen der Experte den Studierenden durch die Entwicklung der Aufmerksamkeit und die Lösung verschiedener Situationen führt: ein klarer und direkter Weg, um den höchsten Grad an Verständnis zu erreichen.



Prüfung und Nachprüfung

Die Kenntnisse der Studierenden werden während des gesamten Programms durch Bewertungs- und Selbsteinschätzungsaktivitäten und -übungen regelmäßig bewertet und neu bewertet: Auf diese Weise kann der Studierende sehen, wie er seine Ziele erreicht.



Meisterklassen

Die Nützlichkeit der Expertenbeobachtung ist wissenschaftlich belegt. Das sogenannte Learning from an Expert baut Wissen und Gedächtnis auf und schafft Vertrauen für zukünftige schwierige Entscheidungen.



Leitfäden für Schnellmaßnahmen

TECH bietet die wichtigsten Inhalte des Kurses in Form von Arbeitsblättern oder Kurzanleitungen an. Ein synthetischer, praktischer und effektiver Weg, um den Studierenden zu helfen, in ihrem Lernen voranzukommen.



07

Qualifizierung

Der MBA in Senior Management von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege garantiert neben der strengsten und aktuellsten Ausbildung 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 Senior Management von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege** enthält das vollständigste und aktuellste wissenschaftliche 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 Technologischen 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: **Weiterbildender Masterstudiengang MBA in Senior Management von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege**

Anzahl der offiziellen Arbeitsstunden: **3.000 Std.**



*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 tutoeren
garantie akkreditierung unterricht
institutionen technologie lernen
gemeinschaft verpflichtung
persönliche betreuung innovativ
wissen gegenwart qualität
online-Ausbildung
entwicklung institut
virtuelles Klassenzimmer

tech technologische
universität

**Weiterbildender
Masterstudiengang
MBA in Senior Management
von Krankenhäusern und
Gesundheitsdiensten
für die Krankenpflege**

- » Modalität: online
- » Dauer: 2 Jahre
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Aufwand: 16 Std./Woche
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

Weiterbildender Masterstudiengang

MBA in Senior Management von Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten für die Krankenpflege

