



Modulhandbuch

Leadership - Master

School of Business and Technology

Wintersemester 2021/2022

Stand: 2021-06-02



Inhalt

1 Vorstellung Studiengang	3
2 Modulbeschreibungen	
2.1 Pflichtmodule	
1.4 Individual Leadership.....	7
2.2 Kommunikation als Leadership-Kompetenz.....	9
2.3 Team Leadership	10
2.4 Organizational Leadership I.....	12
3.2 Mitarbeiterzentrierte Leadership.....	14
3.3 Organizational Leadership II.....	16
3.4 Kundenzentrierte Leadership	18
4.1 Ganzheitliche Leadership-Kompetenz.....	20
4.2 Masterthesis.....	22
2.2 Schwerpunktfeldmodule im Schwerpunkt Gesundheitswesen	
1.1 I Ökonomische Grundlagen	24
1.2 II Präsentation und Moderation; Gesundheitspolitik und -system	26
1.3 III Projekt- und Qualitätsmanagement	28
2.1 IV Rechtliche Grundlagen	30
3.1 V Wissensmanagement	32

1 Vorstellung Studiengang

LEADERSHIP			
Kurzform:	LEA	SPO-Nr.:	
Studiengangleitung:	Prof. Dr. Ina Mai		
Studienfachberatung:	Prof. Dr. Ina Mai		
ECTS:	90		
Regelstudienzeit:	5 Semester, berufsbegleitendes Teilzeitstudium		
Teilnahmevoraussetzung:	Erfolgreich abgeschlossenes, mindestens sechs theoretische Studiensemester umfassendes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger in- oder ausländischer Abschluss, dessen Umfang in der Regel 210 ECTS, mindestens jedoch 180 ECTS umfasst, in Verbindung mit einer qualifizierten berufspraktischen Erfahrung von in der Regel nicht unter einem Jahr sowie mind. 50 erzielte Punkte im studiengangspezifischen Eignungsverfahren. Für jeden Studienschwerpunkt wird eine dem Schwerpunkt entsprechende bereichsspezifische Berufserfahrung ausdrücklich empfohlen. Fehlende ECTS müssen innerhalb eines Jahres nach Aufnahme des Studiums aus dem Studienangebot der Hochschule für angewandte Wissenschaften Ansbach erbracht werden.		
Verwendbarkeit:	Für Führungskräfte und angehende Führungskräfte zur Wahrnehmung ihrer Führungsrolle, Erfüllung ihrer Führungsaufgabe und Weiterentwicklung ihrer Führungspersönlichkeit.		
Angestrebte Lernergebnisse:			
<p>Übergeordnetes Lernziel ist die Ausbildung, Erweiterung und Vertiefung des individuellen Kompetenzspektrums zur Bewältigung von Leadership-Aufgaben. Die Teilnehmer verinnerlichen den Gedanken von Leadership als Philosophie und handeln entsprechend einem humanistisch geprägten Führungsleitbild unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Erkenntnisse.</p> <p>Die Absolventinnen und Absolventen besitzen grundlegende führungsbezogene und unternehmerische Kompetenzen, um in ihrer aktuellen bzw. zukünftigen Führungsposition professionell agieren zu können. Sie verfügen über das Handwerkszeug zum Umgang mit zentralen Herausforderungen in ihrem Berufsalltag als Führungskraft. Sie erlangen einen ganzheitlichen Einblick in die vielfältigen Aspekte des Leadership und agieren situations- und rollenspezifisch gemäß ihrer individuellen Führungspersönlichkeit unter Berücksichtigung der Belange der unterschiedlichen Stakeholder.</p> <p>Der Kompetenz-Bereich Leadership bildet den Schwerpunkt des Studienganges und fördert die Entwicklung der eigenen Führungspersönlichkeit. Der Fokus liegt auf der Befähigung zu zielgerichtetem, werteorientiertem, reflektiertem Führungsverhalten auf allen organisationalen Ebenen (Individuum, Team, Organisation) unter Berücksichtigung des relevanten Kontexts.</p> <p>Darüber hinaus gewinnen die Studierenden branchenspezifische und managementrelevante Kompetenzen, die zur Erhöhung der Handlungskompetenz im jeweiligen Fachbereich beitragen. Im Schwerpunktfeld Gesundheitswesen sind dies z. B. Strategien und Instrumente aus dem betriebswirtschaftlichen Bereich, arbeitsrechtliches Hintergrundwissen sowie vertiefte Einblicke in den Bereich Gesundheitspolitik.</p> <p>In der Abschlussarbeit wird die Fähigkeit des Studierenden dokumentiert, komplexe Sachverhalte über einen längeren Zeitraum eigenverantwortlich und mit systematisch-wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten und strukturiert ein Lösungskonzept zu entwickeln. Neben Methode, Inhalt, Struktur und Fachsprache wird auch auf eine wissenschaftliche Ausdrucksform geachtet.</p>			
Inhalt:			
<p>Die Regelstudienzeit im berufsbegleitenden Studiengang Leadership beträgt 5 Semester und beinhaltet Pflichtmodule zu den Kompetenzfeldern Leadership sowie Schwerpunktfeldmodule, die branchenspezifische und/oder managementrelevante Kompetenzen vermitteln.</p> <p>Aufbau des Studiums:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leadership bezogen auf die Ebenen Individuum, Team, Organisation, Gesamtsystem 			

- branchenspezifische und/oder managementrelevante Kompetenzen aus dem gewählten Schwerpunktfeld
- Masterthesis

Abschluss / Akademischer Grad:

Master of Business Administration, Kurzform: MBA

2 Modulbeschreibungen

2.1 Pflichtmodule

Individual Leadership			
Modulkürzel:	1.4 Ind-Lead	Modul-Nr.:	
Zuordnung zum Curriculum:	Studiengang u. -richtung	Studiensemester	
	Leadership - Master	1	
Modulverantwortliche(r):	Prof. Dr. Mai, Ina		
Sprache:	Deutsch		
Leistungspunkte / SWS:	5 ECTS / 4 SWS		
Arbeitsaufwand:	Kontaktstunden:		30 h
	Selbststudium:		95 h
	Gesamtaufwand:		125 h
Moduldauer:	1 Semester		
Häufigkeit:	wechselnde Angebotssemester		
Lehrveranstaltungen des Moduls:	Individual Leadership (1.4 Ind-Lead)		
Lehrformen des Moduls:	SU/Ü - seminaristischer Unterricht/Übung		
Teilnahmevoraussetzung:	Keine		
Empfohlene Voraussetzungen:	Keine		
Verwendbarkeit:	Master of Business Administration (MBA) Leadership		
Angestrebte Lernergebnisse:			
<p>Fach- und Methodenkompetenz: Die Studierenden erlangen Kenntnisse über grundlegende Begriffe und Methoden der Selbstführung und Kompetenzentwicklung sowie Grundbegriffe des konstruktivistisch-systemischen Denkens.</p> <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden gewinnen über den Prozess der Selbstreflexion vertiefte Einsicht in ihr eigenes Denken und Handeln. Auf Basis der erworbenen Fach- und Methodenkompetenz können die Studierenden ihren Denk- und Handlungsspielraum gezielt erweitern, um sich selbst zu führen und letztlich ihre individuelle Führungspersönlichkeit weiterzuentwickeln bzw. ihren eigenen Führungsstil zu verwirklichen.</p> <p>Sozialkompetenz: Die Studierenden erkennen den Prozess von Wechselwirkungen und Abhängigkeiten in sozialen Systemen.</p>			
Inhalt:			
<ul style="list-style-type: none"> • Darstellung des Konzeptes der „Individual Leadership“, bestehend aus den Komponenten „Personal Leadership“ (Innere Entwicklung, Selbstorganisation), „Lateral Leadership“ (Der Einzelne als Teil des Ganzen) und „Task-Oriented Leadership“ (Performanz, Anwendung von Kompetenz im Handeln) • Persönlichkeitsentwicklung auf Basis von Selbstreflexion hinsichtlich der individuellen Werte, Rolle(n), Kompetenzen, Bedürfnisse und Emotionen • (Selbst-)Wahrnehmung und Einflussnahme 			

- Achtsamkeit
- Selbstmanagement und –motivation, Zeitmanagement
- Umgang mit Stress und belastenden Situationen, balancierte Lebensgestaltung
- Entwickeln eines persönlichen „Masterplans“ für das Erreichen des angestrebten Kompetenzprofils und die Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse im (beruflichen) Alltag

Studien- / Prüfungsleistungen:

Studienarbeit 15 Seiten mit Präsentation 20 Minuten

Literatur:

Baus, Lars. (2015). Selbstmanagement. Die Arbeit ist ein ewiger Fluss. Gelassener arbeiten und besser leben. Wiesbaden: Springer Gabler.

Eckert, Marcus und Tarnowski, Torsten. (2017). Stress- und Emotionsregulation. Trainingsmanual zum Programm Stark im Stress : mit E-Book inside und Arbeitsmaterial. Weinheim: Beltz.

Furtner, Marco; Baldegger, Urs. (2013). Self-Leadership und Führung. Theorien, Modelle und praktische Umsetzung. Wiesbaden: Springer Gabler.

Kanning, Uwe-Peter. (2000). Selbstwertmanagement: die Psychologie des selbstwertdienlichen Verhaltens. Göttingen u.a.: Hogrefe.

Kuhl, Julius. (2010). Lehrbuch der Persönlichkeitspsychologie: Motivation, Emotion und Selbststeuerung. Göttingen [u.a.]: Hogrefe.

Schulz von Thun, Friedemann. (2009, 2010). Miteinander reden. Bände 1 – 3. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Storch, Maja; Krause, Frank. (2007). Selbstmanagement – ressourcenorientiert (4. Auflage). Bern: Huber.

Kommunikation als Leadership-Kompetenz			
Modulkürzel:	2.2 Komm. Lead Komp.	Modul-Nr.:	
Zuordnung zum Curriculum:	Studiengang u. -richtung	Studiensemester	
	Leadership - Master	2	
Modulverantwortliche(r):	Prof. Dr. Müller, Martin		
Sprache:	Deutsch		
Leistungspunkte / SWS:	5 ECTS / 4 SWS		
Arbeitsaufwand:	Kontaktstunden:		30 h
	Selbststudium:		95 h
	Gesamtaufwand:		125 h
Moduldauer:	1 Semester		
Häufigkeit:	wechselnde Angebotssemester		
Lehrveranstaltungen des Moduls:	Kommunikation als Leadership-Kompetenz (2.2 Komm. Lead Komp.)		
Lehrformen des Moduls:	SU/Ü - seminaristischer Unterricht/Übung		
Teilnahmevoraussetzung:	Keine		
Empfohlene Voraussetzungen:	Keine		
Verwendbarkeit:	Master of Business Administration (MBA) Leadership		
Angestrebte Lernergebnisse:			
<p>Fach- und Methodenkompetenz: Die Studierenden erweitern ihre persönliche Kommunikationskompetenz.</p> <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden sind zur Umsetzung ihrer persönlichen Kommunikationskompetenz befähigt.</p> <p>Sozialkompetenz: Die Studierenden optimieren ihre Fähigkeit zu empathischer, vertrauensvoller Beziehungsgestaltung.</p>			
Inhalt:			
<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Kommunikation (Theorien und Modelle, z.B. 4-Seiten-Modell, Bedeutung der inneren Einstellung) • Gesprächstechniken und Gesprächsführung (z.B. Fragetechniken, aktives Zuhören, non-direktive Gesprächsführung) • Professioneller Umgang mit herausfordernden Gesprächssituationen, z.B. Kritik und Beschwerden, emotional geprägte Gespräche • Diversity-orientierte Kommunikation, z.B. interkulturelle Kommunikation • Wirkung und Einsatz nonverbaler Kommunikation 			

Studien- / Prüfungsleistungen:

Mündlicher Leistungsnachweis 15 Minuten

Literatur:

wird bei Veranstaltungsbeginn bekannt gegeben

Team Leadership			
Modulkürzel:	2.3 Team-Lead	Modul-Nr.:	
Zuordnung zum Curriculum:	Studiengang u. -richtung	Studiensemester	
	Leadership - Master	2	
Modulverantwortliche(r):	Prof. Dr. Mai, Ina		
Sprache:	Deutsch		
Leistungspunkte / SWS:	5 ECTS / 4 SWS		
Arbeitsaufwand:	Kontaktstunden:		30 h
	Selbststudium:		95 h
	Gesamtaufwand:		125 h
Moduldauer:	1 Semester		
Häufigkeit:	wechselnde Angebotssemester		
Lehrveranstaltungen des Moduls:	Team Leadership (2.3 Team-Lead)		
Lehrformen des Moduls:	SU/Ü - seminaristischer Unterricht/Übung		
Teilnahmevoraussetzung:	Keine		
Empfohlene Voraussetzungen:	Keine		
Verwendbarkeit:	Master of Business Administration (MBA) Leadership		
Angestrebte Lernergebnisse:			
<p>Fach- und Methodenkompetenz: Die Studierenden erwerben grundlegendes sozialpsychologisches Wissen bezüglich der Arbeit in Teams. Sie sind in der Lage, gruppensdynamische Prozesse zu erkennen und Methoden der Teamentwicklung anzuwenden.</p> <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden besitzen die Fähigkeit, zum Teamerfolg sowohl als Teammitglied als auch als Führungskraft erfolgreich beizutragen. Sie erkennen ihre Teamrolle und ihre persönlichen Stärken und bringen diese sowohl aufgaben- als auch beziehungsorientiert ein. Sie steuern den Gruppenprozess durch gezielte Interventionen.</p> <p>Sozialkompetenz: Die Studierenden vertiefen ihre Fähigkeit, Aufgaben der Teamführung (z.B. Arbeitsteilung, Koordination und Abstimmung, Repräsentanz nach außen) wahrzunehmen. Sie sind in der Lage, unterschiedliche Perspektiven einzunehmen und auch in Konfliktsituationen lösungsorientiert vorzugehen.</p>			
Inhalt:			
<ul style="list-style-type: none"> • Individuelle soziale Kompetenz und Kompetenzen von Teams als Einheit, z.B. transaktives Gedächtnis • Grundlegende Merkmale von Teamarbeit, z.B. Werte und Normen, Regeln, Rollen und Beziehungen • Besonderheiten der Teamarbeit im Gesundheitswesen • Bedürfnis- und kompetenzorientierte Zusammensetzung von Teams • Teamentwicklung und Teamführung 			

- Steuerung gruppendynamischer Prozesse

Studien- / Prüfungsleistungen:

Studienarbeit 15 Seiten mit Präsentation 20 Minuten

Literatur:

- Becker, Florian. (2016). Teamarbeit, Teampsychologie, Teamentwicklung: So führen Sie Teams! Berlin, Heidelberg: Springer.
- Cialdini, Robert B. (2017). Die Psychologie des Überzeugens. Wie Sie sich selbst und ihren Mitmenschen auf die Schliche kommen (8. Auflage). Bern: Hans Huber, Hogrefe.
- Erger, Raimund. (2015). Teamarbeit und Teamentwicklung in sozialen Berufen. Berlin: Cornelsen.
- Kanning, Uwe P. (1999). Die Psychologie der Personenbeurteilung, Göttingen: Hogrefe.
- Stumpf, Siegfried und Thomas, Alexander (Hrsg.). (2003). Teamarbeit und Teamentwicklung. Göttingen u.a.: Hogrefe.
- Wegge, Jürgen. (2004). Führung von Arbeitsgruppen. Göttingen u.a: Hogrefe.
- Van Dick, Rolf. und West, Michael. (2005). Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung. Göttingen: Hogrefe.

Organizational Leadership I			
Modulkürzel:	2.4 Org. Lead I	Modul-Nr.:	
Zuordnung zum Curriculum:	Studiengang u. -richtung	Studiensemester	
	Leadership - Master	2	
Modulverantwortliche(r):	Heibel, Roland		
Sprache:	Deutsch		
Leistungspunkte / SWS:	5 ECTS / 4 SWS		
Arbeitsaufwand:	Kontaktstunden:		30 h
	Selbststudium:		95 h
	Gesamtaufwand:		125 h
Moduldauer:	1 Semester		
Häufigkeit:	wechselnde Angebotssemester		
Lehrveranstaltungen des Moduls:	Organizational Leadership I (2.4 Org. Lead I)		
Lehrformen des Moduls:	SU/Ü - seminaristischer Unterricht/Übung		
Teilnahmevoraussetzung:	Keine		
Empfohlene Voraussetzungen:	Keine		
Verwendbarkeit:	Master of Business Administration (MBA) Leadership		
Angestrebte Lernergebnisse:			
<p>Fach- und Methodenkompetenz: Die Studierenden entwickeln die Fach- und Methodenkompetenz, auf normativer Ebene, eine Unternehmenskultur strukturiert zu etablieren und ein entsprechendes Leitbild zu gestalten und „ins Leben zu bringen“. Die Studierenden vertiefen weiterhin die strategischen Aspekte im Bereich der Führung einer Organisation (z.B. externe Umweltanalyse von Chancen und Risiken, interne Unternehmensanalyse von Stärken und Schwächen, Ableitung von Unternehmensstrategien, Controlling der Unternehmensziele).</p> <p>Handlungskompetenz: Anerkannte betriebswirtschaftliche Managementkonzepte sollen auf konkrete, praxisbezogene Führungsaufgaben konkretisiert und fallstudienbezogen angewandt werden. Die Studierenden können normative Unternehmensführung (z.B. Entwicklung und Etablierung eines Leitbilds) neben der strategischen und operativen Ebene und den rein mathematischen Ansätzen umsetzen. In Praxisübungen wird die erlernte Fach- und Methodenkompetenz auf ein von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen selbst gewähltes reales Praxisbeispiel angewandt.</p> <p>Sozialkompetenz: Führungsverständnis wird im spezifischen Kontext anhand von Rollenspielen erlebt. In diesem Modul wird auch die Kommunikations- und Präsentationsfähigkeit sowie die Teamfähigkeit in Praxisübungen gefördert.</p>			
Inhalt:			
<p>Unternehmensphilosophie / Leitbild:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Management von z. B. medizinischen Einrichtungen durch einen Planungs-, Steuerungs- und Führungsprozess, unternehmerische Zielbildung als Grundlage des Führungssystems 			

- Ganzheitliche Unternehmensführung (normative, strategische, operative Unternehmensführung)
- Erarbeitung eines Leitbildes (Wozu sind wir da?), Instrumente der normativen Unternehmensführung (Unternehmensgrundsätze und -politik, Corporate Identity)
- Wichtige Führungsinstrumente im täglichen Umgang mit Mitarbeitern (z.B. Selbstmotivation), mitarbeiterbezogene Umsetzung eines Führungssystems (z.B. Führung durch Zielvereinbarung)
- Bedeutung, Grundfragen und Veränderung der Unternehmenskultur
- Moderne Managementansätze, z.B. ökologieorientiertes und nachhaltiges Management

Strategische und operative Unternehmensführung:

- Kenntnis der Aufgaben und Methoden der strategischen Unternehmensplanung, Grundkonzeptionen und Arbeitsschritte der strategischen Planung
- Erkenntnisse der empirischen Strategieforschung: Lebenszykluskonzept, Erfahrungskurve, PIMS-Projekt, sonstige methodische Ansätze
- Strategische Segmentierung, strategische Analyse, Umwelt- und Unternehmensanalyse, Elemente eines strategischen Früherkennungssystems, Portfolio-Analyse und strategische Positionierung
- Messung „weicher“ Erfolgsfaktoren und Balanced Scorecard als Führungsinstrument
- Entrepreneurship und unternehmerisches Denken

Studien- / Prüfungsleistungen:

Mündlicher Leistungsnachweis 15 Minuten

Literatur:

Büchler, Jan-Philipp. (2014). Strategie: entwickeln, umsetzen, optimieren. München: Pearson Verlag.
 Johnson, Gerry/Scholes, Kevan/Whittington, Richard. (2011). Strategisches Management – Eine Einführung: Analyse, Entscheidung und Umsetzung. München: Pearson Verlag.
 Reisinger, Sabine/Gattringer, Regina/Strehl, Franz. (2013). Strategisches Management: Grundlagen für Studium und Praxis. München: Pearson Verlag.
 Robbins, Stephen P. (aktuelle Auflage). Organisation der Unternehmung, Pearson Studium.
 Ungericht, Bernhard. (2012). Strategiebewusstes Management: Konzepte und Instrumente für nachhaltiges Handeln. München: Pearson Verlag.

Mitarbeiterzentrierte Leadership			
Modulkürzel:	3.2 Mitarbeiterzen. Lead	Modul-Nr.:	
Zuordnung zum Curriculum:	Studiengang u. -richtung	Studiensemester	
	Leadership - Master	3	
Modulverantwortliche(r):	Prof. Dr. Mai, Ina		
Sprache:	Deutsch		
Leistungspunkte / SWS:	5 ECTS / 4 SWS		
Arbeitsaufwand:	Kontaktstunden:		30 h
	Selbststudium:		95 h
	Gesamtaufwand:		125 h
Moduldauer:	1 Semester		
Häufigkeit:	wechselnde Angebotssemester		
Lehrveranstaltungen des Moduls:	Mitarbeiterzentrierte Leadership (3.2 Mitarbeiterzen. Lead)		
Lehrformen des Moduls:	SU/Ü - seminaristischer Unterricht/Übung		
Teilnahmevoraussetzung:	Keine		
Empfohlene Voraussetzungen:	Keine		
Verwendbarkeit:	Master of Business Administration (MBA) Leadership		
Angestrebte Lernergebnisse:			
<p>Fach- und Methodenkompetenz: Die Studierenden besitzen vertieftes Wissen im Bereich Mitarbeiterführung und wenden dieses an. Sie kennen unterschiedliche Führungstheorien bzw. Führungsansätze und verfügen über ein vielfältiges Methodenrepertoire. Sie erlangen grundlegendes psychologisches Hintergrundwissen zur Führung von Mitarbeitern.</p> <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden nehmen ihre Führungsrolle reflektiert wahr und setzen Führungsinstrumente wirkungsvoll ein. Die Teilnehmer/innen kommunizieren und entscheiden lösungsorientiert gemäß ihrer individuellen Führungspersönlichkeit unter Berücksichtigung der Belange der unterschiedlichen Stakeholder. Sie führen ziel- und ressourcenorientiert und orientieren sich dabei an einem humanistisch geprägten Führungsleitbild. Sie sind in der Lage entsprechend den Grundprinzipien einer „Positive Leadership“ zu handeln.</p> <p>Sozialkompetenz: Die Studierenden erlangen Klarheit in Bezug auf die eigene Führungsrolle und –persönlichkeit und gestalten auf dieser Basis Beziehungen (zu Mitarbeitern) vertrauensvoll und integrativ. Sie ermöglichen deren kontinuierliche Weiterentwicklung durch Stärken- und Ressourcenorientierung.</p>			
Inhalt:			
<ul style="list-style-type: none"> • Theorien und Hintergründe zum Thema „Mitarbeiterzentrierte Leadership“ • Bedeutung und Ausprägung von mitarbeiterzentrierter Leadership im Gesundheitswesen 			

- Wahrnehmen der eigenen Führungsrolle durch mitarbeiterzentrierte Steuerung des eigenen Führungsverhaltens
- Empowerment und Motivation
- Personalentwicklung und Coaching
- Gestaltung des Personalauswahlprozesses, z. B. Führen von Personalauswahlgesprächen
- Einsatz spezifischer Leadership-Tools, z.B. Delegation, Zielvereinbarung
- Ausgestaltung ausgewählter Aufgabenfelder, z. B. Personalmarketing, Mitarbeiter-Recruiting und Retention, Einarbeitung, Leistungsbewertung und Mitarbeitergespräche
- Konfliktprävention und Konfliktmanagement

Studien- / Prüfungsleistungen:

Studienarbeit 15 Seiten mit Präsentation 20 Minuten

Literatur:

Comelli, Gerhard, von Rosenstiel, Lutz und Nerdinger, Friedemann W. (2014). Führung durch Motivation. Mitarbeiter für die Ziele des Unternehmens gewinnen (5. Auflage). München: Franz Vahlen.

Hollmann, Jens. (2013). Führungskompetenz für Leitende Ärzte. Motivation, Teamführung, Konfliktmanagement im Krankenhaus (2. Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer.

Jetter, Wolfgang. (2014). High-Energy Organisationen. Wie Unternehmen ihr Potenzial voll entfalten. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Reineck, Uwe; Sambeth, Ulrich; Winklhofer, Andreas. (2011). Handbuch Führungskompetenzen trainieren. Weinheim Basel: Beltz.

Seliger, Ruth. (2014). Positive Leadership. Die Revolution in der Führung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Steiger, Thomas und Lippmann, Eric. (Hrsg.). (2013). Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte. Führungskompetenz und Führungswissen (4. Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer.

Von Rosenstiel, Lutz; Regnet, Erika und Domsch, Michel E. (Hrsg.). (2009). Führung von Mitarbeitern. Handbuch für ein erfolgreiches Personalmanagement (6. Auflage). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Organizational Leadership II			
Modulkürzel:	3.3 Org. Lead II	Modul-Nr.:	
Zuordnung zum Curriculum:	Studiengang u. -richtung	Studiensemester	
	Leadership - Master	3	
Modulverantwortliche(r):	Heibel, Roland		
Sprache:	Deutsch		
Leistungspunkte / SWS:	5 ECTS / 4 SWS		
Arbeitsaufwand:	Kontaktstunden:		30 h
	Selbststudium:		95 h
	Gesamtaufwand:		125 h
Moduldauer:	1 Semester		
Häufigkeit:	wechselnde Angebotssemester		
Lehrveranstaltungen des Moduls:	Organizational Leadership II (3.3 Org. Lead II)		
Lehrformen des Moduls:	SU/Ü - seminaristischer Unterricht/Übung		
Teilnahmevoraussetzung:	Keine		
Empfohlene Voraussetzungen:	Keine		
Verwendbarkeit:	Master of Business Administration (MBA) Leadership		
Angestrebte Lernergebnisse:			
<p>Fach- und Methodenkompetenz: Die Teilnehmer/innen schärfen ihr Bewusstsein für Barrieren bei Veränderungen und können Veränderungsprozesse verhaltensorientiert gestalten und Mitarbeiter „mitnehmen“. Die Studierenden sind in der Lage, Change-Management-Maßnahmen für „Individuum“ (z. B. leistungsabhängige Vergütung), „Gruppe“ (z. B. effektives Konfliktmanagement) und „Organisation“ (z. B. Telearbeit, Job Sharing) zu gestalten.</p> <p>Handlungskompetenz: Sie können Change-Management-Methoden und Methoden zur Organisationsentwicklung in Bezug zu den Analyseebenen anwenden und kennen das strategische Potenzial von Methoden der Organisationsentwicklung. Die Teilnehmer/innen können insbesondere Diversität (z.B. Alter, Geschlecht, Kultur, Inklusion) und interkulturelle Aspekte managen. In Praxisübungen wird die erlernte Fach- und Methodenkompetenz auf ein von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen selbst gewähltes reales Praxisbeispiel angewandt.</p> <p>Sozialkompetenz: Die Studierenden haben ein geschärftes Bewusstsein für Barrieren bei Veränderungen und können Veränderungsprozesse verhaltensorientiert gestalten und MitarbeiterInnen „mitnehmen“. Sie besitzen die Fähigkeit, Diversität (z. B. Alter, Geschlecht, Kultur, Inklusion) und interkulturelle Aspekte zu managen. In diesem Modul werden außerdem die Kommunikations- und Präsentationsfähigkeit sowie die Teamfähigkeit in Praxisübungen gefördert.</p>			
Inhalt:			
<p>Change Management:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gründe, Ziele und Handlungsfelder des Change Managements 			

- Herausforderungen, Hemmnisse und Barrieren des Veränderungsmanagements
- Sachlogische Phasenmodelle und verhaltensorientierte Sicht und Phasenmodelle
- Change Management als integrativer Ansatz (z.B. Information und Partizipation beim Unfreezing)
- Konkrete Methoden, Techniken, Tools und Akteure des Change Managements
- Projektorganisation, Projektcontrolling und Projektbeispiele aus dem Umfeld des Gesundheitswesens

Organisationsentwicklung:

- Zunehmende Bedeutung der Organisationsentwicklung und Ebenen der Organisationsgestaltung
- Organizational Behavior („weiche“ Faktoren auf den drei Ebenen „Individuum“, „Gruppe“ und „Organisation“) und die „lernende“ Organisation
- Moderne Organisations- und Führungsansätze, z.B. die grüne, gesunde, virtuelle, schlanke, wissensbasierte, kreative und kundenzentrierte Organisation
- Corporate Social Responsibility (CSR)

Studien- / Prüfungsleistungen:

Mündlicher Leistungsnachweis 15 Minuten

Literatur:

- Jones, Gareth R.; Bouncken, Ricarda B. (2008). Organisation – Theorie, Design und Wandel (5. Auflage). München: Pearson Studium.
- Kostka, Claudia; Mönch, Annette. (2009). Change Management (4. Auflage). Pocket Power, München: Carl Hanser Verlag.
- Robbins, Stephen P. (2001). Organisation der Unternehmung (9. Auflage). München: Pearson Studium.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2013). Organisation der Unternehmung (15. Auflage). München: Pearson.
- Rohm, Armin (Hrsg.). (2008). Change-Tools (3. Auflage), Bonn: managerSeminare Verlags GmbH.
- Vahs, Dietmar. (aktuelle Auflage). Organisation – Ein Lehr- und Managementbuch. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Vahs, Dietmar; Weiland, Achim. (2010). Workbook Change Management. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.

Kundenzentrierte Leadership			
Modulkürzel:	3.4 Kundenz. Lead	Modul-Nr.:	
Zuordnung zum Curriculum:	Studiengang u. -richtung	Studiensemester	
	Leadership - Master	3	
Modulverantwortliche(r):	Prof. Dr. Müller, Martin		
Sprache:	Deutsch		
Leistungspunkte / SWS:	5 ECTS / 4 SWS		
Arbeitsaufwand:	Kontaktstunden:		30 h
	Selbststudium:		95 h
	Gesamtaufwand:		125 h
Moduldauer:	1 Semester		
Häufigkeit:	wechselnde Angebotssemester		
Lehrveranstaltungen des Moduls:	Kundenzentrierte Leadership (3.4 Kundenz. Lead)		
Lehrformen des Moduls:	SU/Ü - seminaristischer Unterricht/Übung		
Teilnahmevoraussetzung:	Keine		
Empfohlene Voraussetzungen:	Keine		
Verwendbarkeit:	Master of Business Administration (MBA) Leadership		
Angestrebte Lernergebnisse:			
<p>Fach- und Methodenkompetenz: Die Studierenden sind in der Lage, mit Kunden (z. B. Patienten und Angehörigen in ihrer Klinik) zielgerichtet zu kommunizieren. Dabei steht insbesondere die Betrachtung von Kommunikation als medizinökonomischer Faktor im Mittelpunkt. Sie sind in der Lage, Konzeption und Umsetzung kundenzentrierter Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu beurteilen.</p> <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden können Konzepte entwickeln, um Kommunikation als Differenzierungsmerkmal im Wettbewerb zu nutzen.</p> <p>Sozialkompetenz: Die Studierenden besitzen die Fähigkeit, die Anforderungen des Organisationsalltages, z. B. Arbeitsabläufe auf Station und wirtschaftliche Notwendigkeiten, mit den Kommunikationsbedürfnissen von Kunden (z. B. Patienten und ihren Angehörigen) besser in Einklang zu bringen. Sie können kompetent und empathisch kommunizieren und diese Kommunikation, z. B. im Case Management, zur Prozesssteuerung einsetzen.</p>			
Inhalt:			
<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation als Wirtschaftsfaktor in der Medizin • Angewandte Kundenkommunikation (Patientenkommunikation): Empathie als Schlüsselqualifikation; adressatenorientierte Wortwahl; Gestaltung des ersten Kontakts; Umgang mit Ängsten und Zweifeln an medizinischen Behandlungen; Patientenkommunikation unter Zeitdruck; Behandlung sensibler Themen; 			

angemessene Überbringung schlechter Nachrichten gegenüber Patienten und Angehörigen (z.B. neue Diagnose, schlechte Prognose, Tod); Umgang mit schwierigen Patienten; effizientes Management der Kommunikation mit Angehörigen; Grenzen in der Patientenkommunikation / Selbstschutz

- Einführung in die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit; Patienten und Angehörige als besondere Adressatengruppe; Definition der Zielsetzung der PR-Maßnahmen; Wahl der geeigneten Mittel; Umsetzung und Erfolgskontrolle; Krisenkommunikation

Studien- / Prüfungsleistungen:

Mündlicher Leistungsnachweis 15 Minuten

Literatur:

wird bei Veranstaltungsbeginn bekannt gegeben

Ganzheitliche Leadership-Kompetenz			
Modulkürzel:	4.1 Ganzheitl. Lead Komp.	Modul-Nr.:	
Zuordnung zum Curriculum:	Studiengang u. -richtung	Studiensemester	
	Leadership - Master	4	
Modulverantwortliche(r):	Prof. Dr. Mai, Ina		
Sprache:	Deutsch		
Leistungspunkte / SWS:	5 ECTS / 4 SWS		
Arbeitsaufwand:	Kontaktstunden:		30 h
	Selbststudium:		95 h
	Gesamtaufwand:		125 h
Moduldauer:	1 Semester		
Häufigkeit:	wechselnde Angebotssemester		
Lehrveranstaltungen des Moduls:	Ganzheitliche Leadership-Kompetenz (4.1 Ganzheitl. Lead Komp.)		
Lehrformen des Moduls:	SU/Ü - seminaristischer Unterricht/Übung		
Teilnahmevoraussetzung:	Keine		
Empfohlene Voraussetzungen:	Keine		
Verwendbarkeit:	Master of Business Administration (MBA) Leadership		
Angestrebte Lernergebnisse:			
<p>Fach- und Methodenkompetenz: Die Studierenden sind in der Lage, die in den vorangegangenen Modulen (Sem. 1-3) erworbenen Kompetenzen ganzheitlich zu betrachten, in einer systemorientierten Gesamtschau in Beziehung zueinander zu setzen somit weiter zu vertiefen und zu vernetzen. Sie wenden Methoden der Kompetenzentwicklung an, um sich selbst und andere kontinuierlich weiterzuentwickeln.</p> <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden sind sich ihrer eigenen Führungspersönlichkeit und –rolle bewusst und agieren zielgerichtet, werteorientiert und reflektiert auf allen organisationalen Ebenen (Individuum, Team, Organisation).</p> <p>Sozialkompetenz: Die Studierenden handeln empathisch und emotional kompetent. Auch in schwierigen Situationen gelingt ihnen die Balance unterschiedlicher Interessen.</p>			
Inhalt:			
<ul style="list-style-type: none"> • Ganzheitlicher Review der bisher erlangten Kompetenzen • Gegenseitiges Coaching der Teilnehmer • (Individuelle) Vertiefung spezifischer Kompetenzfelder 			

Studien- / Prüfungsleistungen:

Studienarbeit 15 Seiten mit Präsentation 20 Min.

Literatur:

Amberg, Martina. (2016). Führungskompetenz Achtsamkeit. Eine Einführung für Führungskräfte und Personalverantwortliche. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Blume, RamitaGerda. (2009). Wissen und Lernen – eine systemisch-konstruktivistische Perspektive. Einführung in die theoretischen und praktischen Grundlagen. Saarbrücken: VDM Verlag.

Kaduk, Stefan; Osmetz, Dirk und Wüthrich, Hans. (2017). Musterbrecher. Ein Prospekt für mutige Führung. Hamburg: Murmann Publishers GmbH.

Nohl, Martina; Egger, Anna. (2017). Micro-Inputs Veränderungscoaching (2. Auflage). Bonn: managerSeminareVerlags GmbH.

Rauen, Christopher (Hrsg.). (2004). Coaching-Tools. Bonn: managerSeminareVerlags GmbH.

Riedelbach, Kerstin; Laux, Lothar. (2011). Persönlichkeitscoaching. Acht Schritte zur Führungsidentität. Weinheim, Basel: Beltz.

von Au, Corinna. (2017). Eigenschaften und Kompetenzen von Führungspersönlichkeiten. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Wehrle, Martin. (2010). Die 100 besten Coaching-Übungen. Bonn: managerSeminareVerlags GmbH.

Masterarbeit			
Modulkürzel:	4.2 und 5.1 Mastermodul	Modul-Nr.:	
Zuordnung zum Curriculum:	Studiengang u. -richtung	Studiensemester	
	Leadership - Master	4	
Modulverantwortliche(r):	Alle Professorinnen/Professoren		
Sprache:	Deutsch		
Leistungspunkte / SWS:	25 ECTS / 0 SWS		
Arbeitsaufwand:	Kontaktstunden:		0 h
	Selbststudium:		750 h
	Gesamtaufwand:		750 h
Moduldauer:	2 Semester		
Häufigkeit:	wechselnde Angebotssemester		
Lehrveranstaltungen des Moduls:	Masterarbeit (4.2 Mastermodul I)		
Lehrformen des Moduls:	MAr - Masterarbeit		
Teilnahmevoraussetzung:	Mind. 60 ECTS-Punkte des MBA-Studiums erbracht		
Empfohlene Voraussetzungen:	Keine		
Verwendbarkeit:	Master of Business Administration (MBA) Leadership		
Angestrebte Lernergebnisse:			
<p>Fach- und Methodenkompetenz: In der Masterarbeit zeigen die Studierenden, dass sie in der Lage sind, innerhalb einer vorgegebenen Frist ein Thema bzw. eine Forschungsfrage selbstständig und mit systematisch-wissenschaftlichen Methoden zu analysieren, zu bearbeiten, zu bewerten und zu diskutieren.</p> <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden entwickeln eigene Lösungsansätze bzw. Lösungskonzepte. Die hierfür erforderliche, wissenschaftlich relevante Literatur wird durch die Studierenden identifiziert und kompetent bewertet bzw. interpretiert. Die Ergebnisse werden strukturiert und den Anforderungen wissenschaftlicher Zitierweise entsprechend dargestellt.</p> <p>Sozialkompetenz: Die Studierenden sind ihrer Lage, die von ihnen erarbeiteten Erkenntnisse klar zu kommunizieren und in nachvollziehbarer, verständlicher und strukturierter Weise darzulegen.</p> <p>Sofern das Thema bzw. die Problemstellung der Masterarbeit dies erfordert kooperieren die Studierenden erfolgreich mit hierfür benötigten Personen und Gruppen (z.B. Führungskräften oder Mitarbeitern im Rahmen einer Befragung).</p>			
Inhalt:			
Die Masterarbeit stellt eine freie wissenschaftliche Arbeit dar, die sich mit Themen im Kontext von Leadership und/oder dem jeweiligen Schwerpunkt, z. B. Gesundheitswesen, beschäftigt.			

Studien- / Prüfungsleistungen:

Masterarbeit 70-80 Seiten

Literatur:

Aktuelle Forschungsliteratur

Manschwetus, U. (2016). Ratgeber wissenschaftliches Arbeiten. Lüneburg: Thurm Wissenschaftsverlag.

Theisen, M. R. (2017). Wissenschaftliches Arbeiten. München: Franz Vahlen Verlag.

2.1 2.2 Schwerpunktfeldmodule

Ökonomische Grundlagen - Schwerpunktfeldmodul I			
Modulkürzel:	1.1 Ökon. Grdl.	Modul-Nr.:	
Zuordnung zum Curriculum:	Studiengang u. -richtung	Studiensemester	
	Leadership - Master	1	
Modulverantwortliche(r):	Fickenscher, Jörg LL.M., Dipl. Betriebswirt (FH)		
Sprache:	Deutsch		
Leistungspunkte / SWS:	5 ECTS / 4 SWS		
Arbeitsaufwand:	Kontaktstunden:		30 h
	Selbststudium:		95 h
	Gesamtaufwand:		125 h
Moduldauer:	1 Semester		
Häufigkeit:	wechselnde Angebotssemester		
Lehrveranstaltungen des Moduls:	Ökonomische Grundlagen - Schwerpunktfeldmodul I (1.1 Ökon. Grdl.)		
Lehrformen des Moduls:	SU/Ü - seminaristischer Unterricht/Übung		
Teilnahmevoraussetzung:	Keine		
Empfohlene Voraussetzungen:	Keine		
Verwendbarkeit:	Master of Business Administration (MBA) Leadership		
Angestrebte Lernergebnisse:			
<p>Gesellschaftliche Veränderungen, wachsender Wettbewerbs- und Kostendruck führen dazu, dass sich Organisationen im Gesundheitsbereich, z. B. Krankenhäuser und Kliniken immer mehr zu wirtschaftlich arbeitenden Unternehmen entwickeln. Die Kompetenzen der Organisationen müssen daher in Übereinstimmung mit den Markterfordernissen gebracht werden. Dies bedeutet zunehmend interdisziplinäres Verständnis der verschiedenen Berufsgruppen unter- und füreinander. Hierfür wird neben den berufsspezifischen Fachqualifikationen auch Basiswissen der Betriebswirtschaftslehre benötigt.</p> <p>Fach- und Methodenkompetenz: Erlernen grundlegender Strategien und Instrumente aus dem betriebswirtschaftlichen Bereich und deren Anwendung auf die Praxis im Gesundheitswesen. Erlernen der Grundbegriffe der Betriebswirtschaft und deren Anwendung. Erlangung eines Überblicks über aktuelle Managementkonzepte und Kennen der Anwendungsmöglichkeiten in Organisationen. Kennenlernen relevanter Kennzahlen und Fähigkeit zur Interpretation und Anwendung. Erkennen der Unterschiede zwischen strategischem und operativem Controlling und Verständnis von Controlling als zielorientiertes Instrument. Kennenlernen der wichtigsten Begriffe der Kosten- und Leistungsrechnung und Anwendung im Gesundheitswesen.</p> <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden erlangen Urteilsfähigkeit hinsichtlich grundlegender betriebswirtschaftlicher Fragestellungen und Zusammenhänge und die Befähigung zu interdisziplinärem Verständnis.</p> <p>Sozialkompetenz: Diskursfähigkeit mittels selbstständigem, analytischem und kritischem Denken.</p>			

Inhalt:
<ul style="list-style-type: none">• Grundlagen und Begriffe der Betriebswirtschaftslehre• Unternehmensrechtsformen• Aktuelle Managementkonzepte im Vergleich• Kennzahlen im Gesundheitswesen• Operatives und strategisches Controlling• Grundzüge der Kosten- und Leistungsrechnung bzw. des Rechnungswesens• Fallbeispiele aus der Praxis
Studien- / Prüfungsleistungen:
Schriftlicher Leistungsnachweis 90 Minuten
Literatur:
<p>Deimel, K.; Heupel, T., Wiltinger, K. (2013). Controlling. München: Verlag Franz Vahlen.</p> <p>Keun, F.; Prott, R. (2008). Einführung in die Krankenhaus-Kostenrechnung (7. Auflage). Wiesbaden: Gabler.</p> <p>Rapp, B. (2010). Praxiswissen DRG – Optimierung von Strukturen und Abläufen (2. Auflage). Stuttgart: Kohlhammer Verlag.</p> <p>Reichmann, T. (2006). Controlling mit Kennzahlen und Management-Tools (7. Auflage). München: Verlag Franz Vahlen.</p> <p>Wöhe, G; Döring, U. (2016). Einführung in die allgemeine Betriebswirtschaftslehre (26. Auflage). München: Verlag Franz Vahlen.</p>

Präsentation und Moderation; Gesundheitspolitik und -system - Schwerpunktmodul II

Modulkürzel:	1.2 Präsentation; Gesundheitspol.	Modul-Nr.:	
Zuordnung zum Curriculum:	Studiengang u. -richtung	Studiensemester	
	Leadership - Master	1	
Modulverantwortliche(r):	Prof. Dr. Mai, Ina		
Sprache:	Deutsch		
Leistungspunkte / SWS:	5 ECTS / 4 SWS		
Arbeitsaufwand:	Kontaktstunden:		30 h
	Selbststudium:		95 h
	Gesamtaufwand:		125 h
Moduldauer:	1 Semester		
Häufigkeit:	wechselnde Angebotsemester		
Lehrveranstaltungen des Moduls:	Präsentation und Moderation; Gesundheitspolitik und -system - Schwerpunktmodul II (1.2 Präsentation; Gesundheitspol.)		
Lehrformen des Moduls:	SU/Ü - seminaristischer Unterricht/Übung		
Teilnahmevoraussetzung:	Keine		
Empfohlene Voraussetzungen:	Keine		
Verwendbarkeit:	Master of Business Administration (MBA) Leadership		
Angestrebte Lernergebnisse:			
<p>Fach- und Methodenkompetenz: Die Studierenden sind in der Lage das erarbeitete fachliche Grundlagenwissen, z. B. aus dem Gesundheitsbereich, zu erklären und in einer Präsentation kontextbezogen aufzubereiten.</p> <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden besitzen die Fähigkeit, Präsentationen authentisch und aktivierend zu gestalten sowie Workshops mit Hilfe der Moderationsmethode durchzuführen. Sie sind in der Lage, Fachwissen aus dem Bereich Gesundheitspolitik und -system in ihr Führungshandeln einzubeziehen.</p> <p>Sozialkompetenz: Die Studierenden sind in der Lage, Präsentationen zielgruppengerecht darzubieten und kritikoffen zu diskutieren. In Workshops und Besprechungen gelingt es ihnen, den Gruppenprozess zu steuern, Teilnehmerbedürfnisse zu integrieren und zu sachgerechten Lösungen zu gelangen.</p>			
Inhalt:			
<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitspolitik (Modelle zur Ausgestaltung der Gesundheitsversorgung, Grundlagen des Sozialversicherungssystems, aktuelle gesundheitspolitische Entwicklungen) • Gesundheitssystem in Deutschland: Kostenträger (Gesetzliche und Private Krankenversicherung, Gesundheitssysteme im internationalen Vergleich) Leistungserbringer (ambulante und stationäre Versorgung, Pharmazeutische Industrie, Heil- und Hilfsmittelmarkt) 			

- Präsentationen aktivierend gestalten und durchführen, Feedback mittels Videoanalyse
- Aufbau und Durchführung eines Workshops mit Hilfe der Moderationsmethode

Studien- / Prüfungsleistungen:

Mündlicher Leistungsnachweis 20 Minuten

Literatur:

Präsentation und Moderation

- Hermann-Ruess, Anita. (2014). Emotionale Rhetorik. Mit Worten beeindrucken, begeistern, berühren. Offenbach: Gabal.
- Renz, Karl-Kristof. (2016). Das 1x1 der Präsentation. Für Schule, Studium und Beruf (2. Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Seifert, Josef W. (2014). Visualisieren - Präsentieren - Moderieren (30. Auflage). Offenbach: Gabal.

Gesundheitspolitik und -system

- Geyer, Robby. (2018). Der deutsche Sozialstaat: Zwischen Kontinuität und Wandel (Politik verstehen). Stuttgart: Kohlhammer.
- Krapf, Manfred. (2016). Der deutsche Sozialstaat: Geschichte, Aufgabenfelder und Organisation - Eine Einführung. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren GmbH.
- Lampert, Heinz. (aktuelle Auflage). Lehrbuch der Sozialpolitik. Springer.
- Schmidt, Manfred G. (2012). Der deutsche Sozialstaat: Geschichte und Gegenwart. Beck'sche Reihe.

Projekt- und Qualitätsmanagement - Schwerpunktfeldmodul III			
Modulkürzel:	1.3 Projekt- u. Qualitätsm.	Modul-Nr.:	
Zuordnung zum Curriculum:	Studiengang u. -richtung	Studiensemester	
	Leadership - Master	1	
Modulverantwortliche(r):	Heibel, Roland		
Sprache:	Deutsch		
Leistungspunkte / SWS:	5 ECTS / 4 SWS		
Arbeitsaufwand:	Kontaktstunden:		30 h
	Selbststudium:		95 h
	Gesamtaufwand:		125 h
Moduldauer:	1 Semester		
Häufigkeit:	wechselnde Angebotssemester		
Lehrveranstaltungen des Moduls:	Projekt- und Qualitätsmanagement - Schwerpunktfeldmodul III (1.3 Projekt- u. Qualitätsm.)		
Lehrformen des Moduls:	SU/Ü - seminaristischer Unterricht/Übung		
Teilnahmevoraussetzung:	Keine		
Empfohlene Voraussetzungen:	Keine		
Verwendbarkeit:	Master of Business Administration (MBA) Leadership		
Angestrebte Lernergebnisse:			
<p>Fach- und Methodenkompetenz: Die Studierenden können Methoden des Projekt- und Qualitätsmanagements im Rahmen einer Projektsimulation anwenden und lernen projektbasierte Teamarbeit, Umgang mit Zielkonflikten und lernen aus Projekten.</p> <p>Handlungskompetenz: Relevante Prozesse können identifiziert, modelliert, analysiert und optimiert werden. Prozessorientiertes Denken und Change Management können in Organisationen, beispielsweise Kliniken, etabliert werden. Die Studierenden können Methoden des Qualitäts-, Risikomanagements in praxisrelevanten Szenarien anwenden. Qualitäts- und Risikobewusstsein soll allen Mitarbeiter/innen bei allen Tätigkeiten vermittelt werden können. In Praxisübungen wird die erlernte Fach- und Methodenkompetenz auf ein von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen selbst gewähltes reales Praxisbeispiel angewandt.</p> <p>Sozialkompetenz: Die Studierenden vertiefen ihre Kommunikationsfähigkeit, die Fähigkeit zur Arbeitsteilung und zur Abstimmung von übernommenen Teilaufgaben mit dem Team. Außerdem werden in dem Modul die Präsentations- und Teamfähigkeit in Praxisübungen gefördert.</p>			
Inhalt:			
<ul style="list-style-type: none"> • Methoden in den Phasen Projektinitialisierung, -planung, -durchführung und -abschluss • Projektbegleitende Aufgaben wie z.B. Projektcontrolling und Projektreporting • Projektmanagement-SW und moderne Ansätze, z. B. agiles Projektmanagement mit Scrum 			

- Prozesslandkarte, Prozessorganisation, Prozessüberwachung und Optimierung
- Einführung von Prozessmanagement, Reifegradmodellen und relevanten Prozesskennzahlen
- Einsatz von SW-Tools zum Prozessmanagement und moderne Ansätze, z.B. Lean Management
- (Klinische) Qualitätsmanagementsysteme und Zertifizierungsverfahren, z.B. DIN EN ISO, EFQM
- Bereiche des Risikomanagements (z. B. Patientensicherheit, Beschwerdemanagement)
- Aufgaben, Methoden und IT-Unterstützung für das Risikomanagement

Studien- / Prüfungsleistungen:

Studienarbeit

Literatur:

Corsten, Hans; Corsten, Hilde; Gössinger, Ralf. (2008). Projektmanagement: Einführung (2. Auflage). München: R. Oldenbourg Verlag.

Ertl-Wagner; Steinbrucker; Wagner. (2013). Qualitätsmanagement und Zertifizierung (2. Auflage). Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag.

Möller, T.; Dörrenberg, F. (2003). Projektmanagement. München/Wien.

Füermann, Timo; Dammasch, Carsten (2008). Prozessmanagement. Pocket Power (3. Auflage). München: Carl Hanser Verlag.

Schmelzer, Hermann J.; Sesselmann, Wolfgang. (2008). Geschäftsprozessmanagement in der Praxis. München: Hanser Verlag.

Vahs, Dietmar. (2015). Organisation – Ein Lehr- und Managementbuch (9. Auflage). Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.

Rechtliche Grundlagen - Schwerpunktfeldmodul IV			
Modulkürzel:	2.1 Rechtl. Grdlg.	Modul-Nr.:	
Zuordnung zum Curriculum:	Studiengang u. -richtung	Studiensemester	
	Leadership - Master	2	
Modulverantwortliche(r):	Prof. Dr. Schraml, Alexander		
Sprache:	Deutsch		
Leistungspunkte / SWS:	5 ECTS / 4 SWS		
Arbeitsaufwand:	Kontaktstunden:		30 h
	Selbststudium:		95 h
	Gesamtaufwand:		125 h
Moduldauer:	1 Semester		
Häufigkeit:	wechselnde Angebotssemester		
Lehrveranstaltungen des Moduls:	Rechtliche Grundlagen - Schwerpunktfeldmodul IV (2.1 Rechtl. Grdlg.)		
Lehrformen des Moduls:	SU/Ü - seminaristischer Unterricht/Übung		
Teilnahmevoraussetzung:	Keine		
Empfohlene Voraussetzungen:	Keine		
Verwendbarkeit:	Master of Business Administration (MBA) Leadership		
Angestrebte Lernergebnisse:			
<p>Fach- und Methodenkompetenz: Die Studierenden verfügen über ein umfassendes Basiswissen in den Bereichen Krankenhausrecht (insb. Sozialversicherungsrecht, Vertragsrecht, Finanzierung), Arbeitsrecht (inkl. Dienstplangestaltung), Betreuungsrecht (inkl. Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung), Haftungsrecht (zivil- und strafrechtlich) inklusive Fragen der Haftungsvorbeugung durch Organisationen und des Versicherungsrechts, Recht im Umgang mit Behörden, Gerichten und Medien.</p> <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden kennen grundlegende rechtliche Strukturen des Krankenhausbetriebs sowie der Einnahmensicherung und Erzielung. Daneben gewinnen sie einen Einblick in moderne Konzepte der Dienstplangestaltung auf der Basis gesetzlicher und tarifvertraglicher Grundlagen. Die Teilnehmer lernen den Umgang mit den wesentlichen Gesetzestexten. Die Teilnehmer können Rechtsfragen, die den Krankenhausbetrieb betreffen, rechtlich einordnen und im Grundsatz rechtlich beurteilen. Sie können aktiv an der Gestaltung von Dienstplänen unter arbeitsrechtlichen Aspekten mitwirken. Sie kennen die rechtlichen Grundlagen der Krankenhausfinanzierung und die dazugehörigen Abrechnungs- und Dokumentationsmodalitäten. Rechtliche Risiken werden erkannt und dem Grunde nach richtig eingeschätzt; die notwendigen Maßnahmen werden daraufhin eingeleitet.</p> <p>Sozialkompetenz: Die Studierenden besitzen die Fähigkeit, Kollegen und Mitarbeitern die rechtlichen Grundlagen des Krankenhausbetriebs und der Krankenhausfinanzierung zu erklären und auf mögliche Problematiken im praktischen Berufsalltag hinzuweisen. Weiterhin besitzen die Teilnehmer die Fähigkeit, Kollegen von der Bedeutsamkeit</p>			

moderner Dienstplangestaltungen sowohl unter Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Grundlagen als auch arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zu verdeutlichen. Im Umgang mit Patienten und Angehörigen besitzen sie Argumentations- und Überzeugungskraft.

Inhalt:

- Krankenhausrecht (insb. Sozialversicherungsrecht, Vertragsrecht und Finanzierung)
- Arbeitsrecht (inkl. Dienstplangestaltung)
- Betreuungsrecht (inkl. Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung)
- Haftungsrecht (zivil- und strafrechtlich)
- Recht im Umgang mit Behörden, Gerichten und Medien

Studien- / Prüfungsleistungen:

schriftliche Prüfung, 100 Minuten

Literatur:

Sozialgesetzbuch
aktuelle Rechtsprechung

Wissensmanagement - Schwerpunktfeldmodul V			
Modulkürzel:	3.1 Wissensmanag.	Modul-Nr.:	
Zuordnung zum Curriculum:	Studiengang u. -richtung	Studiensemester	
	Leadership - Master	3	
Modulverantwortliche(r):	Prof. Dr. Müller, Michael		
Sprache:	Deutsch		
Leistungspunkte / SWS:	5 ECTS / 4 SWS		
Arbeitsaufwand:	Kontaktstunden:		30 h
	Selbststudium:		95 h
	Gesamtaufwand:		125 h
Moduldauer:	1 Semester		
Häufigkeit:	wechselnde Angebotssemester		
Lehrveranstaltungen des Moduls:	Wissensmanagement - Schwerpunktfeldmodul V (3.1 Wissensmanag.)		
Lehrformen des Moduls:	SU/Ü - seminaristischer Unterricht/Übung		
Teilnahmevoraussetzung:	Keine		
Empfohlene Voraussetzungen:	Keine		
Verwendbarkeit:	Master of Business Administration (MBA) Leadership		
Angestrebte Lernergebnisse:			
<p>Fach- und Methodenkompetenz: Die Studierenden sind in der Lage, professionell mit Wissen in der täglichen Arbeit umzugehen, z. B. Kompetenz, Informationen zu finden und zu bewerten sowie eigene Erfahrungen verständlich zu kommunizieren. Die Studierenden können eine Wissenskultur etablieren und Intangible Assets in Wissensbilanzen messen. Einschlägige Datenbanken und Informationsquellen können angewendet und wissenschaftliche Arbeiten, die definierte Qualitätsstandards erfüllen, geschrieben werden. Neue Medien, Social Media und Management 2.0 können reflektiert, kritisch und verantwortungsbewusst eingesetzt werden (z. B. extreme Dynamik, Datenschutz, Gefahr des Missbrauchs).</p> <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden können Mitarbeiter für die Weitergabe von Erfahrungen motivieren (Faktor „Mensch“), organisatorische Einbettung des Wissensmanagements gestalten (Faktor „Organisation“) sowie moderne SW-Tools auswählen und einführen (Faktor „Technik“). Sie können die Bedeutung des Wissensmanagements für die deutlich schnellere Einarbeitung, das Skill Management und die wissensbasierte Personalentwicklung erkennen. In Praxisübungen wird die erlernte Fach- und Methodenkompetenz auf ein von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen selbst gewähltes reales Praxisbeispiel angewandt.</p> <p>Sozialkompetenz: Die Studierenden können Fehler professionell analysieren und einen offenen Umgang mit Fehlern und Feedback vermitteln. In diesem Modul werden insbesondere die Kommunikations- und Präsentationsfähigkeit sowie die Teamfähigkeit in Praxisübungen gefördert.</p>			
Inhalt:			
Medienkompetenz:			

- Konventionelle und elektronische Medien, beispielsweise im klinischen Umfeld, im Vergleich
- Social Networks, Twitter, Weblogs und Wikis im Überblick (z.B. Personalrekrutierung und Alumni in Social Networks, Social Customer Relationship Management, medizinische Blogs, Portale)
- Umgang mit der wachsenden Informationsflut und Informationsbewertung (z.B. E-Mail-Flut)
- Probleme und Gefahren der Internetnutzung sowie Chancen und Risiken von Social Media
- Basisterminologie zur Informationsbeschaffung, Fachdatenbanken, E-Journals, Kataloge
- Document Delivery Services, Technik und Defizite von Google und Information Literacy

Fehlermanagement/Fehlerkultur:

- Herausforderungen des Fehlermanagements
- Veränderung der Fehler- und Feedbackkultur z. B. im klinischen Alltag
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP), Reviews und Lessons-Learned-Workshops
- Life Long Learning

Studien- / Prüfungsleistungen:

Mündlicher Leistungsnachweis 20 Minuten

Literatur:

Förtsch, Ferdinand; Müller, Michael. (2015). Wissensmanagement – Karriere in der Verwaltung. Wiesbaden: Kommunal- und Schul-Verlag.

Gerhards, Sandra; Trauner, Bettina. (2011). Wissensmanagement 7 Bausteine für die Umsetzung in der Praxis. Pocket Power (4. Auflage). München: Hanser Verlag.

Koch, Michael; Richter, Alexander. (2009). Enterprise 2.0 – Planung, Einführung und erfolgreicher Einsatz von Social Software in Unternehmen. Universität der Bundeswehr München (2. Auflage). München: Oldenbourg Verlag.

Lehner, Franz. (aktuelle Auflage). Wissensmanagement Grundlagen, Methoden und technische Unterstützung. München: Hanser Verlag.

Probst, Gilbert; Raub, Steffen; Romhardt, Kai. (aktuelle Auflage). Wissen managen: Wie Unternehmen ihre wertvollste Ressource optimal nutzen. Wiesbaden: Gabler Verlag.