

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Danksagung	11
Einleitung: Interprofessionelle Führung im Gesundheitswesen	13
<hr/>	
Teil 1: Das Team und die Gruppenentwicklung	21
1 Gruppen – Teams – Systeme	23
1.1 Warum Gruppen?	23
1.2 Was unterscheidet eine Gruppe von einer zufälligen Zusammenstellung von Menschen?	24
1.3 Was ist der Unterschied zwischen einem Team und einer Gruppe?	25
1.4 Ein Systemansatz für Gruppen	26
1.5 Anwendung der Systemtheorie	29
2 Gruppenentwicklung	35
2.1 Die Gruppe	35
2.2 Es ist nicht so wie es scheint: das unbewusste Eigenleben einer Gruppe	37
2.3 Stadien der Gruppenentwicklung	39
2.4 Ein integratives Modell zur Gruppenentwicklung	42
2.5 Bestimmung der Phasen einer Gruppenentwicklung: Merkmale und Ziele	42
2.6 Wie beeinflusst die Gruppenphase die Teamleistung?	48
2.7 Gruppengröße: Weniger ist mehr	49
2.8 Wie lange dauert es, bis eine Gruppe die nächste Phase erreicht?	50
3 Bausteine der Teambildung: Normen, Ziele, Rollen, Kommunikation, Führungskräfte und Mitglieder	53
3.1 Normen	53
3.2 Ziele	54
3.3 Rollen	55

3.4	Kommunikationsstile	59
3.5	Kommunikationsnetzwerke	65
Teil 1:	Übungen zur Team- und Gruppenentwicklung	73
Übung 1:	Wie sehr/ stark ist die Gruppe auch ein Team?	73
Übung 2:	Ich und Wir	73
Übung 3:	TOPS: Team Orientation and Performance Survey	73
Übung 4:	Zielsetzung des Teams	76
<hr/>		
Teil 2:	Beziehungszentrierte Führung	79
4	Perspektiven der Mitarbeiterführung	81
4.1	Perspektiven der Mitarbeiterführung	81
4.2	Theorien zu Persönlichkeit und Charakterzügen	82
4.3	Die Persönlichkeitstheorie der großen Fünf	88
4.4	Emotionale Intelligenz	92
4.5	Resonanz	97
5	Bausteine von Führungsstilen	101
5.1	Macht/ Leistungsfähigkeit	101
5.2	Motivation	105
5.3	Lernen	107
6	Zwischenmenschliche Beziehungen	115
6.1	Die Führungskraft als Lernende	116
6.2	Die Führungskraft als Coach	118
6.3	Die Führungskraft als Partner	119
6.4	Die Führungskraft als Impulsgeber	120
6.5	Die Führungskraft als Ökologe	120
Teil 2:	Übungen der beziehungsorientierten Führungsaktivitäten	125
Übung 1:	Myers-Briggs – Dein Führungsverhalten bei Stress und in deiner Bestform	125
Übung 2:	Die beste Führungskraft	127
Übung 3:	Die Lernkurve einer Führungskraft	128
<hr/>		
Teil 3:	Der Aufbau und Erhalt von interprofessionellen Teams	137
7	Aufbau von Diversität	139
7.1	Oberflächliche Diversität	140
7.2	Tiefergehende Diversität	141
7.3	Verknüpfungen des Gehirns und die unterbewussten Vorurteile	141
7.4	Unbewusste Vorurteile minimieren	142

7.5	Möglichkeiten des Aufbaus interprofessioneller Diversität in einem Team	144
7.6	Offene Befragung, Aktives Zuhören und Kreativität in Teams	147
7.7	Überbrückung der Diskrepanz	149
7.8	Umgang mit Konflikten	150
8	Förderung einer Kultur der Zusammenarbeit	157
8.1	Technologieunterstützte gemeinschaftliche Praxis	161
8.2	Das 12-Ableitungen-EKG	163
8.3	„Just in time“-Kommunikation	165
8.4	Entwicklung einer forschungsgemeinschaftlichen Praxis	167
8.5	Erfolgreiche Zusammenarbeit: R-E-S-P-E-K-T	168
8.6	Technologien für Gesundheitsinformationen: Ein Instrument für die Zusammenarbeit	170
9	Generative Praxis	175
9.1	Individuelle Praxis	176
9.2	Interpersonelle Praxis	180
9.3	Gruppenpraxis	184
9.4	Organisatorische Praxis	187
Teil 3: Übungen zum Aufbau und Erhalt von interprofessionellen Teams		199
Übung 1: 360 Grad Mini Feedback Übung		199
Übung 2: Die Kunst der (Team)Kultur		199
Übung 3: Checkliste für Verhalten, das eine Kultur der Zusammenarbeit fördert		200
<hr/>		
Sachwortverzeichnis		203