

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Danksagung	11
Einleitung: Interprofessionelle Führung im Gesundheitswesen	13
<hr/>	
<b>Teil 1: Das Team und die Gruppenentwicklung</b>	<b>21</b>
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/>		
<b>Teil 2:</b>	<b>Beziehungszentrierte Führung . . . . .</b>	<b>79</b>
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/>		
<b>Teil 3:</b>	<b>Der Aufbau und Erhalt von interprofessionellen Teams . . . . .</b>	<b>137</b>
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/>		
<b>Sachwortverzeichnis . . . . .</b>		<b>203</b>