



Remote
Health



HEALTH@WORK

Kursmaterialien

Managementkompetenzen



Inhalt

- **Einführung in Managementkompetenzen**
- **Wesentliche Managementkompetenzen**
- **Strategisches Denken und Entscheidungsfindung**
- **Führung und Kommunikation**
- **Change Management und Anpassungsfähigkeit**

Einführung in Managementkompetenzen

Definition und Bedeutung

Managementkompetenzen umfassen die Fähigkeiten und Eigenschaften, die es Individuen ermöglichen, Menschen, Projekte und Ressourcen innerhalb einer Organisation effektiv zu leiten und zu koordinieren.

Sie sind entscheidend für das Erreichen von Unternehmenszielen, die Steigerung der Produktivität und die Sicherstellung eines positiven Arbeitsumfelds.

Besonders in Gesundheitsprojekten am Arbeitsplatz sind diese Kompetenzen wichtig, um ein sicheres, effizientes und gesundes Arbeitsumfeld zu fördern.



Rolle von Managern für den Unternehmenserfolg



Manager leiten Teams, lösen Konflikte und stellen sicher, dass Projekte mit den Zielen der Organisation übereinstimmen.

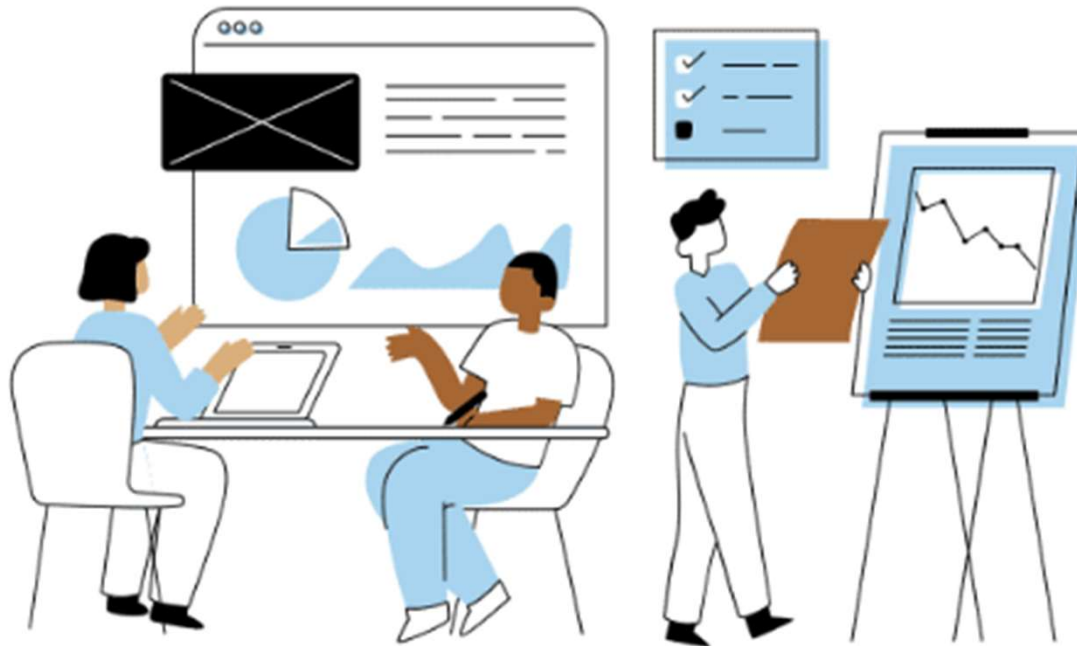
Starkes Management verbessert die Mitarbeiterzufriedenheit, Produktivität und die allgemeine Effizienz des Unternehmens.

Anpassungsfähigkeit im Management ist der Schlüssel zur Bewältigung vielfältiger Arbeitsszenarien.

Wesentliche Managementkompetenzen

Planung und Organisation:

- Setzen klarer und messbarer Ziele (SMART-Ziele).
- Erstellen strukturierter Arbeitsabläufe zur Gewährleistung von Effizienz und Effektivität.
- Ressourcenzuweisung für optimale Produktivität.



Problemlösung und kritisches Denken:

- Identifizierung der Grundursachen von Problemen am Arbeitsplatz.
- Verwendung von Frameworks wie die SWOT-Analyse, um Lösungen zu bewerten.
- Förderung kreativer Problemlösungen durch Brainstorming-Techniken.



Zeitmanagement:

- Delegation von Aufgaben an die entsprechenden Teammitglieder, um die Effizienz zu maximieren.
- Priorisierung dringender und wichtiger Aufgaben mithilfe der Eisenhower-Matrix.
- Vermeidung von Ablenkungen und effektives Arbeitsmanagement mit Zeitblockierungstechniken.



Strategisches Denken und Entscheidungsfindung



Verständnis der Geschäftsstrategie:

- Ausrichtung der Abteilungsziele mit der gesamten Unternehmensstrategie.
- Erkennung der Auswirkungen von Managemententscheidungen auf den langfristigen Geschäftserfolg.
- Förderung von Innovation und zukunftsorientierten Ansätzen.



Risikobewertung und -minimierung:

- Identifizierung interner und externer Risiken, die den Geschäftsbetrieb beeinträchtigen.
- Entwicklung von Notfallplänen zur Minimierung von Störungen.
- Regelmäßige Überprüfungen zur Anpassung von Strategien basierend auf neuen Risiken.

Datenbasierte Entscheidungsfindung:

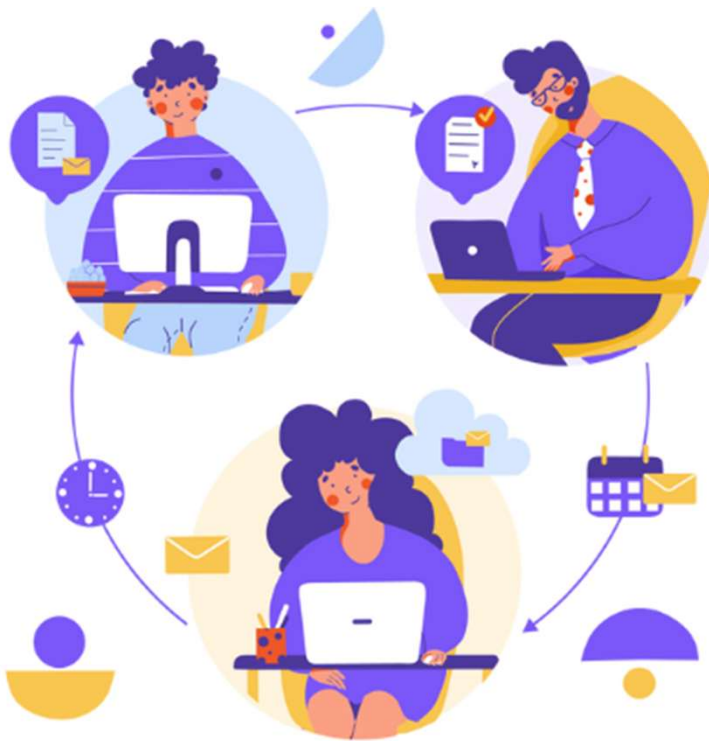
- Nutzung von Key Performance Indicators (KPIs) zur Messung des Fortschritts.
- Implementierung von Business-Intelligence-Tools zur Datenanalyse.
- Treffen fundierter Entscheidungen, die durch quantitative und qualitative Daten gestützt sind.

Führung und Kommunikation

Führungsstile:

- Transformationale Führung: Inspiriert und motiviert Mitarbeiter, Erwartungen zu übertreffen.
- Transaktionale Führung: Fokussiert auf Struktur, Belohnungen und Disziplin.
- Servant Leadership: Priorisiert das Wohl und die Entwicklung der Mitarbeiter.





Effektive Kommunikation:

- Aktives Zuhören, um die Perspektiven der Mitarbeiter zu verstehen.
- Verwendung klarer und prägnanter Botschaften, um Missverständnisse zu vermeiden.
- Nutzung nonverbaler Hinweise wie Körpersprache und Augenkontakt.

Teammanagement:

- Förderung der Zusammenarbeit durch Teambuilding-Aktivitäten.
- Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz durch Mediation und konstruktiven Dialog.
- Regelmäßiges Feedback und Anerkennung zur Steigerung der Moral.

Change Management und Anpassungsfähigkeit

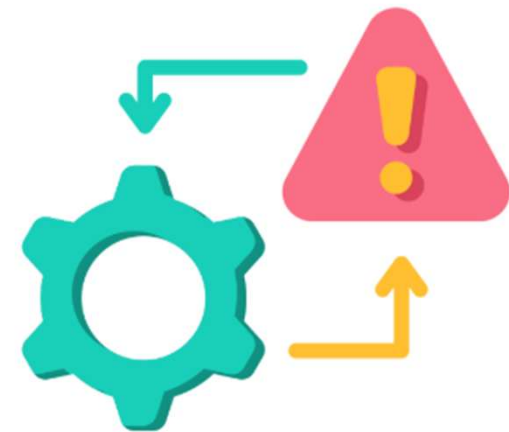


Prinzipien des Change Managements:

- Effektive Kommunikation des Bedarfs an Veränderungen gegenüber Stakeholdern.
- Umgang mit Widerstand durch Transparenz und Einbeziehung der Mitarbeiter.
- Schrittweise Umsetzung von Veränderungen mit klar definierten Schritten.

Krisenmanagement:

- Vorbereitung von Krisenreaktionsplänen für unerwartete Störungen.
- Entschlossenes Handeln unter Druck zur Minimierung von Auswirkungen.
- Lernen aus vergangenen Krisen zur Verbesserung zukünftiger Reaktionen.



Kontinuierliche Verbesserung:

- N
- Förderung einer Kultur des Lernens und des beruflichen Wachstums.
 - Nutzung von Mitarbeiterfeedback zur Prozessoptimierung.
 - Anpassung der Managementstrategien an die sich entwickelnde Dynamik am Arbeitsplatz.



Fazit

Effektive Managementkompetenzen treiben den Erfolg am Arbeitsplatz voran und fördern eine positive Organisationskultur.

Kontinuierliche Entwicklung in Planung, Entscheidungsfindung, Führung und Anpassungsfähigkeit ist unerlässlich.

Manager sollten strategisches Denken und Innovation annehmen, um langfristiges Wachstum sicherzustellen.



Quellen :

- (1) Alter, Roland (2019): Strategisches Controlling. Unterstützung des strategischen Managements. 3., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Berlin, Boston: De Gruyter (De Gruyter Studium).
- (2) Barton, Thomas; Müller, Christian; Seel, Christian (Hg.) (2018): Digitalisierung in Unternehmen. Von den theoretischen Ansätzen zur praktischen Umsetzung. Wiesbaden: SpringerVieweg (Angewandte Wirtschaftsinformatik).
- (3) Critical Thinking Secrets. (n.d.). Competencies for strategic thinking: Essential skills for leaders. *Critical Thinking Secrets*.
- (4) Schoemaker, P. J. H., Krupp, S., & Howland, S. (2013, January). Strategic leadership: The essential skills. *Harvard Business Review*, 91(1), 131-134.
- (5) Szukits, Á., Móricz, P. (2024): Towards data-driven decision making: the role of analytical culture and centralization efforts. *Rev Manag Sci* 18, 2849–2887. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00694-1>

©Remote Health EU, 2025

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



Autorin: Lulu Jiang, Joy of Learning–Gesundheitsbildung, Lerntherapie & Entwicklungsförderung München eV

Gestaltung: Lulu Jiang, Joy of Learning–Gesundheitsbildung, Lerntherapie & Entwicklungsförderung München eV

Illustrationen mit Genehmigung von Canva

www.remote-health.eu