

PROBELEKTION



Geprüfte/r Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen IHK

Studiengemeinschaft Darmstadt
Qualität seit 1948



studiengemeinschaft • darmstadt



„Ihr Wissen von heute ist Ihr Kapital von morgen“

Brigitta Vochazer,
Direktorin,
Studiengemeinschaft Darmstadt

Liebe Leserin, lieber Leser,

ich freue mich, dass Sie sich für einen Lehrgang bei der SGD interessieren. Noch nie war Weiterbildung so wichtig wie heute, um beruflich voranzukommen, aber auch, um zu einem erfüllten Privatleben zu finden.

Die beste Voraussetzung für Ihren Erfolg bringen Sie bereits mit: Sie besitzen die Eigeninitiative, Ihre Fortbildung selbst in die Hand zu nehmen. Und mit einem aktuellen Lehrgang bei der SGD verwirklichen Sie jetzt Ihre Ziele.

Sehen Sie nun in Ihre Probelektion. Sie zeigt Ihnen, wie Ihr Lehrgang abläuft. Sie erfahren, wie das Lernmaterial gestaltet ist, welche Betreuungsleistungen Sie von unserem professionellen Team und von Ihren Fernlehrern erhalten, wie der Korrekturservice abläuft, welchen anerkannten Abschluss Sie erwerben können – und welchen Nutzen Sie von Ihren neuen Fähigkeiten in der Praxis haben.

65 Jahre Erfahrung im Fernunterricht ermöglichen Ihnen dabei einen Kurs von höchster Qualität. Doch überzeugen Sie sich am besten selbst.

Ich lade Sie deshalb ein, Ihre Probelektion zu lesen. Sie werden erkennen, dass Sie in der SGD den richtigen Partner für Ihren Erfolg gefunden haben, der Sie schnell und sicher an Ihr persönliches Studienziel führt.

Schon heute wünsche ich Ihnen viel Erfolg!

Ihre

Brigitta Vochazer
Direktorin

Sie möchten Karriere machen in einem Beruf mit großer Verantwortung für eine lebenswerte Gesellschaft?
Werden Sie:

„Geprüfte/r Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen IHK“

Ob Krankenhäuser, Pflegeheime oder Beratungsstellen: Das Gesundheits- und Sozialwesen ökonomisiert sich. Immer entscheidender wird die Wirtschaftlichkeit von Strukturen, Verwaltung und Organisation. Mit diesem Lehrgang bereiten Sie sich gezielt auf kaufmännische bzw. organisatorisch-verwaltende Leitungsfunktionen im Gesundheits- und Sozialbereich sowie auf die IHK-Prüfung vor.

Warum Sie gerade heute so gute Chancen haben

Die Gesundheitsbranche ist ein Milliardenmarkt – und im Wandel. Zum einen wird im öffentlich geförderten Gesundheits- und Sozialbereich gespart. Erhebliche Kostenreduktion, Outsourcing oder komplette Privatisierungen sind die Folge. Zum anderen steigt der Anteil der älteren Menschen in der Gesellschaft – und damit der Bedarf an Gesundheitsdienstleistungen. Eine weitere wichtige Entwicklung ist, dass benachbarte Branchen wie Fitness, Wellness und Ernährung boomen.

Dort, wo öffentliche Gelder nicht mehr so wie früher abgerufen werden können, steigt der Bedarf an marktwirtschaftlich gut geführten Institutionen. Inzwischen sind deshalb hoch qualifizierte kaufmännische Führungskräfte und Manager/innen gefragt, die ihr Einsatzgebiet im Betrieb vorausschauend und wirtschaftlich erfolgreich steuern.

Durch diesen Lehrgang erwerben Sie alle erforderlichen Managementkenntnisse und -kompetenzen, um in einer führenden Stellung erfolgreich zu sein.

„Die Bundesregierung misst dem Fernunterricht als einer wichtigen Form der Weiterbildung eine große Bedeutung zu.“

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Ihre besonderen Vorteile im Kurs

„Geprüfte/r Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen IHK“:

Renommiertere und anerkannte Fortbildung

Die Aufstiegsfortbildung „Geprüfte/r Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen IHK“ ist bei Arbeitgebern sehr bekannt und etabliert. Dadurch besitzen Sie mit diesem Lehrgang auf dem Arbeitsmarkt eine sehr hohe Akzeptanz.

Berufsnah erklärt – schnell fit für Führungsaufgaben

Wir haben den Kurs sehr gut verständlich und praxisgerecht aufbereitet. Das Besondere: Der Lernstoff knüpft an berufliche Situationen an. Das sieht so aus, dass Sie zunächst Fachwissen erwerben. Anschließend bearbeiten Sie berufsbezogene Aufgabenstellungen.

Beispielsweise beschäftigen Sie sich mit der Frage, wie Sie für Projekte Spenden einwerben. Zur Lösung berücksichtigen Sie die unterschiedlichsten Aspekte. Dadurch lernen Sie, eine Aufgabe aus den verschiedensten Blickwinkeln zu bearbeiten. Genau diesen Überblick brauchen Sie im Management.

Rund um die Uhr Zutritt zum Online-Campus. Hier können Sie auch Lernhefte herunterladen und Netzwerke knüpfen

Auf dem Online-Campus waveLearn bieten wir Ihnen attraktive Zusatzleistungen zum Kurs. Diese können Sie in Anspruch nehmen, wenn Sie möchten. Um das Lehrgangsziel zu erreichen, ist es aber nicht notwendig. Im Online-Campus können Sie z. B. mit anderen Teilnehmer(inne)n und Fernlehrern chatten, in Foren gemeinsam lernen sowie Serviceleistungen zur bequemen Kursabwicklung nutzen.

Dazu gehört auch, dass sich die Lernhefte herunterladen lassen. Sie müssen also das Lernmaterial nicht ständig mit sich herumtragen, sondern können jederzeit spontan und auch von unterwegs aus lernen.

Darüber hinaus gibt es auf dem Campus zahlreiche Möglichkeiten, Kontakte zu knüpfen und berufliche Beziehungen für Ihre Zukunft aufzubauen.

Vorbereitung auf die bundeseinheitliche IHK-Prüfung

Dem Fernkurs liegt der bundeseinheitliche Rahmenplan des DIHK zugrunde.

Beste Chancen auf einen guten IHK-Abschluss

In zwei Seminaren bereiten Sie sich gezielt auf die IHK-Prüfung vor. Ihre Dozenten kennen sich mit den Prüfungsanforderungen aus. Von dieser Erfahrung profitieren Sie sehr. So vorbereitet können Sie beruhigt in die Prüfung gehen – und als „Geprüfte/r Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen IHK“ wieder herauskommen.

Ihr IHK-Abschluss ist gleichwertig mit dem akademischen Bachelor-Abschluss!

Der Abschluss als „Geprüfte/r Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen IHK“ ist auf Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) eingeordnet.

Damit gilt dieser IHK-Abschluss hinsichtlich der erworbenen Kompetenzen als gleichwertig (nicht gleichartig) mit dem akademischen Bachelor-Abschluss.

Sie weisen somit nach, dass Sie über die fachlichen und persönlichen Kompetenzen verfügen, um umfassende fachliche Aufgaben- und Problemstellungen zu planen, zu bearbeiten und auszuwerten – sowie eigenverantwortlich Prozesse in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld steuern können.

Der Fachwirt-Abschluss:**eine Zugangsberechtigung sogar zum Hochschulstudium**

Die Bundesländer möchten den Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte erleichtern, die kein Abitur haben. Als „Geprüfte/r Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen IHK“ können Sie deshalb in vielen Bundesländern mittlerweile unter bestimmten Bedingungen ein Hochschulstudium aufnehmen – auch ohne Abitur.

Unter bestimmten Voraussetzungen können Leistungen, die Sie in diesem Fachwirt-Lehrgang erbracht haben, auf ein Hochschulstudium angerechnet werden. Dies gilt z. B. für die Wilhelm Büchner Hochschule oder die APOLLON Hochschule der Gesundheitswirtschaft. Dort finden Sie speziell aus dem Bereich der Gesundheitswirtschaft ein umfangreiches berufliches Studienangebot für Ihre weitere Laufbahn.

Förderung mit Meister-BAföG

Für diesen Kurs können Sie die staatliche Förderung „Meister-BAföG“ beantragen.

Sie absolvieren diese Aufstiegsfortbildung im Fernunterricht: Die Schule kommt zu Ihnen ins Haus!

Sie bilden sich mit diesem Kurs im Fernunterricht fort. Dadurch haben Sie die Chance, jederzeit mit dem Lehrgang zu beginnen und dann zu lernen, wann und wo Sie wollen. Darüber hinaus lernen Sie berufsbegleitend und ohne Verdienstausfall. Denn wir schicken Ihnen das Lernmaterial nach Hause.

Es gibt auch keine starren Unterrichtszeiten und keine weiten und teuren Anfahrtswege zu regelmäßig stattfindenden Seminaren. Ein Fernkurs ist deshalb ideal für Berufstätige. Dies gilt besonders für alle, die im Schichtdienst arbeiten, was auf viele Mitarbeiter/innen im Gesundheits- und Sozialwesen zutrifft.

Das sehen Arbeitgeber gern: Durch nebenberufliche Fortbildung beweisen Sie Motivation und Verantwortungsbewusstsein

Mit Ihrer Fortbildung zeichnen Sie sich durch ein überdurchschnittliches Engagement aus. Dies gilt zum einen für die Tatsache als solche, dass Sie sich nebenberuflich fortbilden. Zum anderen arbeiten Sie im Fernunterricht sehr selbstorganisiert. Das bewerten Arbeitgeber generell positiv.

Vor allem dann, wenn es um die Besetzung von Führungspositionen geht, werden Bewerber bevorzugt, denen Arbeitgeber die Übernahme von Eigeninitiative und Verantwortung zutrauen. Mit einer hoch qualifizierten, nebenberuflichen Fortbildung zeigen Kursabsolventen, dass das Vertrauen in sie als Führungskraft fachlich, organisatorisch und menschlich gerechtfertigt ist. Das wird auch finanziell honoriert.

Erfahrene Fernlehrer sind für Sie da

Vom ersten Tag Ihres Kurses an sind erfahrene Fernlehrer für Sie da, die aus der Gesundheitsbranche kommen. Ihre Fernlehrer begleiten Sie kompetent durch das Lernmaterial und geben Ihnen qualifiziertes Feedback. Sie zeigen Ihnen, ob Sie Ihr neues Wissen richtig verstanden haben. Diese Rückmeldung durch die Fernlehrer ist für Sie sehr wichtig. Ihre Unterstützung wird für Sie zu einer wichtigen Grundlage Ihres Erfolges.

Ihre Fernlehrer passen sich darüber hinaus Ihrer Lerngeschwindigkeit an und sind auch über die durchschnittliche Studiendauer hinaus für Sie da. Das gibt Ihnen die Sicherheit, Ihr Studienziel auf jeden Fall zu erreichen.

Wo sind Ihre Chancen?**Vielseitige berufliche Aussichten**

Als „Geprüfte/r Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen IHK“ sind Sie gesucht in einer großen, dynamischen Branche. Da ist das Gesundheits- und Sozialwesen außerordentlich breit gefächert. Dadurch besitzen Sie viele verschiedene Einsatzmöglichkeiten.

Hier sind Sie vor allem gefragt:

- in Krankenhäusern, medizinischen Versorgungszentren (Großpraxen), Laboren oder Rettungsdiensten
- in Tagesstätten und Wohnheimen (z. B. Jugend- oder Pflegeheime)
- bei ambulanten Beratungsdiensten oder sozialen Diensten sowie bei Organisationen der freien Wohlfahrtspflege, wie z. B. Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Diakonie, Deutsches Rotes Kreuz
- bei Sozialversicherungsträgern, Verbänden, Versicherungen oder auch als Berater/in in der Politik
- in der Pharmaindustrie
- in Reha- und Kureinrichtungen, im Gesundheitstourismus und in Wellnesseinrichtungen

Chancen in allen Abteilungen einer Einrichtung

Ganz gleich, für welche Einrichtung Sie sich entscheiden: Sie können dort in allen Abteilungen tätig werden, vom Controlling über die Personalwirtschaft bis zum Marketing. Überall sind Sie direkt an der Schnittstelle zwischen Medizin bzw. Sozialwesen und Betriebswirtschaft tätig.

Diese richtungsweisenden Aufgaben haben Sie als Führungskraft:

Sie werden vor allem

- Ziele und Strategien zur Unternehmens- bzw. Abteilungs-führung entwickeln,
- betriebliche Prozesse organisieren und verbessern,
- Arbeitsabläufe und Informationsflüsse optimieren,
- Kommunikationsprozesse gestalten und lenken,
- Kosten- und Rentabilitätsberechnungen durchführen,
- Finanzierungspläne erarbeiten,
- Steuerungs- und Kontrollinformationen für die Geschäfts-leitung bereitstellen,
- Qualitätsmanagementmaßnahmen durchführen,
- Projekte leiten, Projektgruppen führen,
- Personalverantwortung übernehmen und Maßnahmen der Personalführung und -entwicklung erarbeiten und umsetzen,
- Marketing- und Fundraising-Konzepte entwickeln und
- sich mit aktuellen Fragestellungen zur Sozialgesetzgebung und -politik auseinandersetzen und bei Ihren Entschei-dungen vorausschauend einbeziehen.

An wen wendet sich der Kurs?

Der Kurs bietet Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen die Möglichkeit, eine anerkannte Aufstiegsfortbildung mit IHK-Abschluss zu absolvieren.

Ideal ist der Kurs:

- als Aufstiegskurs für Sie, wenn Sie bereits im kaufmännischen, verwaltenden, medizinischen, hauswirtschaftlichen oder pflegenden Bereich des Gesundheits- oder Sozialwesens tätig sind und nun eine Leitungsfunktion im kaufmännisch-verwaltenden Bereich anstreben. Ganz gleich, ob Sie also bisher z. B. als Krankenschwester arbeiten, als Altenpfleger/in, Sanitäter/in, Streetworker oder als Sachbearbeiter/in einer Krankenkasse: Der Kurs richtet sich einfach an Sie alle. Dies gilt auch für Freiberufler/innen.
- wenn Sie sich beruflich umorientieren möchten durch einen Wechsel in eine führende Position. Im betriebswirtschaftlichen Bereich kümmern Sie sich in erster Linie um organisatorische Prozesse, Koordination und Management.
- wenn Sie sich erfolgreich selbstständig machen möchten.
- wenn Sie über ein abgeschlossenes Studium verfügen, wie z. B. Betriebswirtschaft.
- wenn Sie eine systematisch angelegte Karriere planen. Der IHK-Fachwirtsabschluss ist gleichwertig mit dem Bachelor und ermöglicht Ihnen in einigen Bundesländern den Zugang zum Hochschulstudium.

Treffen diese Voraussetzungen auf Sie zu? Dann entscheiden Sie sich für diesen Lehrgang!

Welche Kenntnisse erwerben Sie im Kurs?

Sie erwerben die Kenntnisse, die Sie als Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen für die Übernahme leitender Aufgaben im kaufmännisch-organisatorischen bzw. verwaltenden Bereich brauchen. Zusätzlich bereiten wir Sie auf die IHK-Prüfung vor.

Dem Fernkurs liegt der bundeseinheitliche Rahmenstoffplan des DIHK zugrunde. Dadurch ergeben sich die Inhalte für die Fortbildung. Diese wurden für den SGD-Fernlehrgang sorgfältig, sehr gut verständlich und sehr praxisnah umgesetzt. So sind Sie bestens vorbereitet auf Prüfung und Beruf.

Sie erhalten modernes Managementwissen für Führungspositionen

Im Management übernehmen Sie steuernde Aufgaben. Sie lernen deshalb im Kurs, wie Sie betriebliche Prozesse unter betriebswirtschaftlich-rechtlichen Rahmenbedingungen analysieren, planen, organisieren, lenken und überwachen.

Dazu gehört, wie Sie das interne und externe Rechnungswesen als Dokumentations-, Entscheidungs- und Kontrollinstrument nutzen, um betriebswirtschaftliche Abläufe und unternehmerische Entscheidungen zu optimieren. Außerdem erfahren Sie, wie Sie Qualitätsmanagementprozesse planen, lenken, überprüfen, verbessern sowie interne Audits durchführen.

Wichtig für Ihren Erfolg:

Sie lernen auch, wie Sie die Schnittstellen in Projekten gestalten. Dazu gehört, dass Sie Teams, in denen Fachleute aus unterschiedlichsten Berufen arbeiten, zusammenschmieden und führen.

Zusätzlich erwerben Sie Kenntnisse in der Personalführung und in der Aus- und Weiterbildung. Darüber hinaus werden Sie fit, erfolgreiche Fundraising- und Marketingmaßnahmen zu planen und durchzuführen.

Die folgende Kurzübersicht zeigt Ihnen, was Sie im Kurs lernen:

- Planen, Steuern und Organisieren betrieblicher Prozesse
- Steuerung von Qualitätsmanagementprozessen
- Gestalten von Schnittstellen und Projekten
- Steuern und Überwachen betriebswirtschaftlicher Prozesse und Ressourcen
- Führen und Entwickeln von Personal
- Planen und Durchführen von Marketingmaßnahmen
- Lern- und Arbeitsmethodik (kein Bestandteil der Prüfung)

Auf den nächsten Seiten finden Sie eine detaillierte Lernstoffbeschreibung, die Ihnen im Einzelnen die Inhalte Ihrer Fortbildung vorstellt.

Welche Voraussetzungen müssen Sie erfüllen?

Ihre Vorbildung für die allgemeine Lehrgangsteilnahme

Um am Kurs erfolgreich teilzunehmen, brauchen Sie Interesse an kaufmännischen oder verwaltenden Aufgaben im Gesundheits- und Sozialbereich. Sie können am Kurs auch teilnehmen, wenn Sie keine IHK-Prüfung anstreben.

Gut zu wissen:

Die in diesem Kurs erbrachten Leistungen können unter bestimmten Voraussetzungen im Rahmen von Leistungspunkten auf ein Hochschulstudium z. B. an der Wilhelm Büchner Hochschule oder an der APOLLON Hochschule der Gesundheitswirtschaft angerechnet werden. Bitte sprechen Sie uns an.

Ihre Vorbildung, wenn Sie die IHK-Prüfung ablegen möchten

1. eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten, nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung geregelten kaufmännischen, verwaltenden, medizinischen oder handwerklichen Ausbildungsberuf des Gesundheits- und Sozialwesens und danach eine mindestens einjährige Berufspraxis

oder:

2. eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem bundeseinheitlich geregelten Beruf im Gesundheitswesen oder einem dreijährigen landesrechtlich geregelten Beruf im Gesundheits- und Sozialwesen und eine mindestens einjährige Berufspraxis

oder:

3. ein mit Erfolg abgeschlossenes einschlägiges Hochschulstudium und eine mindestens zweijährige Berufspraxis

oder:

4. eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem sonstigen anerkannten kaufmännischen, verwaltenden oder hauswirtschaftlichen Ausbildungsberuf und danach eine mindestens zweijährige Berufspraxis
oder:
5. eine mindestens fünfjährige Berufspraxis. Diese muss wesentliche Bezüge zu den vorab genannten Aufgaben haben. Ehrenamtliche Tätigkeiten werden berücksichtigt. Zugelassen ist auch, wer anderweitig glaubhaft nachweisen kann, Fertigkeiten und Kenntnisse erworben zu haben, die zur Zulassung zur Prüfung befähigen.

Darüber hinaus können Sie zur Prüfung auch zugelassen werden, wenn Sie durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft machen, dass Sie Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben haben, die Ihre Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

Online-Campus waveLearn

Sie haben in diesem Kurs jederzeit Zugang zum Online-Campus waveLearn. Die Nutzung ist hilfreich und zu empfehlen, um das Lehrgangsziel zu erreichen.

Für die Teilnahme an waveLearn brauchen Sie einen PC mit Internetanschluss. waveLearn ist optimiert für die Browser Internet Explorer ab Version 6 und Firefox ab Version 1.5. Für einen Mac brauchen Sie die Version OS X mit Firefox.

waveLearn ist eine tolle Sache!

„waveLearn hat mir sehr gut gefallen. Besonders, weil ich in Chats und Foren mit anderen Studenten und Fernlehrern Kontakt aufnehmen konnte. Der ganze Kurs, das eigenständige Lernen mit den Lernheften und die Nutzung von waveLearn war ein richtiger Workflow. Es hat Spaß gemacht und es hat sich gelohnt. Der SGD-Kurs war Voraussetzung für meine heutige Position.“

Rainer Skünak,
Inter- und Intranetmanager,
E.ON Bayern AG,
Web-Master (SGD)

So läuft Ihr Kurs

„Geprüfte/r Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen IHK“ ab:

Ihr besonderer Vorteil:

Sie können jederzeit mit dem Kurs „Geprüfte/r Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen IHK“ anfangen.

Sie lernen bequem zu Hause, ohne den Beruf zu unterbrechen ...

... ohne Verdienstausschlag und ohne regelmäßige Fahrten zu Seminaren. Denn Sie erhalten 36 Studienhefte. Diese können Sie sich auch direkt aus dem Online-Campus waveLearn herunterladen.

Außerdem werden Sie von erfahrenen Fernlehrern unterstützt, auf Wunsch auch am Telefon oder über den Online-Campus waveLearn.

Schnell zum Ziel

Der Kurs dauert 18 Monate, wenn Sie wöchentlich etwa 10 Stunden lernen. Sie können auch schneller vorgehen oder sich mehr Zeit lassen. Denn wir bieten Ihnen einen Betreuungsservice von 30 Monaten. Dieser Service ist bereits in Ihrer Studiengebühr enthalten und kostet nichts extra.

NEU:

Jetzt waveLearn auch mobil über alle gängigen Smartphones nutzen!

Sie studieren am Online-Campus waveLearn!

In waveLearn dreht sich alles um einfache Kontaktaufnahme, aktuelle Informationen und moderne Arbeitsformen.

- **Kommunikation:** Sie nehmen an Diskussionen in Foren teil, chatten mit anderen Studierenden, holen sich per E-Mail Rat von Ihrem Betreuer oder Fernlehrer oder senden Ihre Einsendeaufgaben über waveLearn ein.
- **Aktuelle Informationen:** Sie erhalten aktuelle Informationen zu Ihrem Lehrgang und interessante Neuigkeiten. Damit sind Sie immer auf dem neuesten Stand.
- **Innovative Lernmethode:** Unterstützend zu Ihrem Studium zu Hause bietet Ihnen waveLearn eine virtuelle Lerngemeinschaft. So sind Sie beim Lernen nie allein. Diskussionen finden hier statt, Fragen und Probleme werden schnell geklärt. Außerdem hilft Ihnen diese Form des Lernens, sich Gelerntes besser einzuprägen und auch auf andere Sachverhalte zu übertragen. Mit einem SGD-Lehrgang sind Sie so bestens auf die modernen Anforderungen in Job und Alltag vorbereitet.



Ihr Vorteil:

Sie arbeiten bei der SGD mit einem ausgeklügelten Medienmix! Grundlage Ihres Lehrgangs ist das Lernmaterial in Verbindung mit der Fernlehrerbetreuung. Ergänzt wird Ihr Kurs durch den Online-Campus waveLearn. Dabei hat jedes Medium seine besonderen Vorteile. Und in dem Mix erhalten Sie alle Vorteile zusammen in einem Kurs. Das ist die beste Voraussetzung für Sie, Ihr Studienziel schnell, erfolgreich, mit viel Abwechslung und Spaß zu erreichen!

Wir sind für Sie da – vom Start bis zum Ziel: Mit Betreuungsservice!

Das Lernen im Fernkurs hat für Sie einen entscheidenden Vorteil: Sie bestimmen Lernzeiten und -orte selbst. Deshalb ist dieser SGD-Kurs speziell für die flexible und individuelle berufliche Weiterbildung entwickelt worden.

Dabei lassen wir Sie nicht allein! Denn Sie erhalten neben dem Spezial-Fernlernmaterial auch umfassende Unterstützung und Betreuungsleistungen durch ein erfahrenes SGD-Team.

Ihr Startpaket

Gleich zum Lehrgangsbeginn bekommen Sie Ihr Startpaket. Es enthält das erste SGD-Original-Lernmaterial sowie eine praktische Studienmappe mit Arbeitsmaterial und Ihre Zugangsdaten zum Online-Campus waveLearn.

Persönliche Betreuung durch Fernlehrer

Erfahrene Fernlehrer sind vom Kursbeginn an für Sie da und korrigieren Ihre Einsendeaufgaben sowie Ihre praktischen Arbeiten. Zusätzlich beantworten sie Ihre Fragen und geben weiterführende Anregungen.

Ihre Fernlehrer sind immer für Sie da: auch am Telefon und im Online-Campus

Bei dringenden Fragen werden Sie von speziellen Fernlehrern unterstützt. Diese beraten Sie, wenn Sie eilige Fragen zum Lernstoff haben. Falls Sie vielleicht mal mitten im Lernmaterial „stecken bleiben“: Ihre Fernlehrer helfen Ihnen schnell weiter – am Telefon und per E-Mail über den Online-Campus. Teilweise stehen Ihnen die Fernlehrer sogar in Foren und Chats zur Verfügung. Durch diese Unterstützung gelangen Sie bequem und sicher an Ihr Ziel.

Die SGD-Betreuungsgarantie

Wir garantieren Ihnen über die Regelstudienzeit hinaus eine kostenlose Verlängerung Ihrer Betreuungszeit um mindestens 50 %!

Während dieser Zeit haben Sie Anspruch auf die kompletten Leistungen der SGD. Eine weitere Verlängerung ist nach individueller Absprache möglich.

Wenn Sie sich für einen SGD-Fernlehrgang entscheiden, haben Sie die richtige Wahl getroffen. Der auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene Rundum-Service garantiert Ihnen Sicherheit und Flexibilität in der Betreuung von Anfang an.

Servicepreis

Für ihre Serviceorientierung wurde die SGD ausgezeichnet mit dem Servicepreis des Verbandes Forum Distance Learning.



Mit Spezial-Lernmaterial

Sie erhalten für Ihr Fernstudium Spezial-Lernmaterial. Die Lerninhalte sind extra auf Ihre Lernsituation im Fernstudium abgestimmt, also auf das Lernen zu Hause mit dem Lernmaterial sowie der Unterstützung durch Fernlehrer und Online-Campus.

Der Lernstoff entspricht den aktuellen beruflichen Anforderungen. Auch ist der Kurs didaktisch hervorragend aufbereitet und wird den neuesten Erkenntnissen über das Lernen Erwachsener gerecht. Alles ist übersichtlich, leicht verständlich und praxisbezogen.

Ihre Lernhefte sind in Kapitel gegliedert. Viele **Beispiele** und **Abbildungen** erläutern den **Lernstoff**. Durch eingestreute **Aufgaben**, **Merksätze**, **praktische Übungen** und **Zusammenfassungen** eignen Sie sich Ihre neuen Kenntnisse schrittweise an.

Am Ende jedes Kapitels überprüfen Sie Ihre erworbenen Kenntnisse anhand von **Wiederholungsaufgaben**, für die wir Ihnen die Lösungen im Lernheft mitliefern. Danach bearbeiten Sie die Einsendeaufgaben. Ihre Lösungen schicken Sie uns per E-Mail oder Post. Wir senden sie Ihnen innerhalb weniger Tage korrigiert zurück. Durch diese Kombination – pädagogische Betreuungsleistungen, leicht verständliches SGD-Lernmaterial sowie auf Wunsch den Online-Campus waveLearn – erreichen Sie in kürzester Zeit Ihr Lehrgangsziel.

**Der Lernstoff
ist leicht
verständlich
erklärt, aktuell
und praxisnah.**

Die ergänzenden Seminare bereiten Sie auf die IHK-Prüfung vor

Mit diesem Kurs möchten wir Ihnen die Sicherheit geben, beruhigt in die IHK-Prüfung zu gehen – und diese erfolgreich zu bestehen. Ergänzend zum Fernunterricht bieten wir Ihnen deshalb zwei jeweils einwöchige Seminare zur Prüfungsvorbereitung an. Die Seminare finden in Nürnberg statt.

Wenn Sie auch die IHK-Prüfung ablegen wollen, ist die Teilnahme am Direktunterricht verpflichtend. Die Seminargebühren sind in den Studiengebühren enthalten.

Sehr gute Aussichten auf erfolgreiche IHK-Prüfung

Ihre Dozenten kennen sich mit den Prüfungsanforderungen aus. Von dieser Erfahrung profitieren Sie. Durch die intensive Vorbereitung im Seminar haben Sie die besten Chancen, die Prüfung sehr gut zu bestehen.

Wir empfehlen Ihnen die Seminarteilnahme deshalb auf jeden Fall, wenn Sie die IHK-Prüfung ablegen möchten, aber auch dann, wenn Sie Wert auf persönlichen Kontakt zu Mitstudierenden und Dozenten legen sowie auf deren Tipps und persönliche Hilfen.

Hinweis zum Datenschutz:

Damit Sie an den Seminaren teilnehmen können, ist es notwendig, dass wir Ihre Daten an unseren Kooperationspartner „Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH“ übermitteln. Diesen Kooperationspartner haben wir auf das Datengeheimnis gemäß § 5 des Bundesdatenschutzgesetzes verpflichtet.

Damit ist es ihm untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten, bekannt zu geben, zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen. Sollten Sie aus irgendwelchen Gründen der Zurverfügungstellung der Daten an den Kooperationspartner widersprechen wollen, wenden Sie sich bitte an unseren Datenschutzbeauftragten unter der Adresse datenschutz@sgd.de.

Diese Zeugnisse können Sie erwerben:

Der Erfolg einer Weiterbildung liegt immer darin, wie gut Sie Ihre neu erworbenen Kenntnisse anwenden und nutzen. Das bestätigen uns viele SGD-Absolventen immer wieder. Denn sie haben Erfolg mit ihrem neuen Wissen. Dabei ist das SGD-Abschlusszeugnis ein wertvoller schriftlicher Nachweis für den erfolgreich absolvierten Fernkurs – ein anerkanntes Dokument ihrer neuen Kenntnisse und Fähigkeiten.

Das SGD-Abschlusszeugnis

Sie erhalten das SGD-Abschlusszeugnis als Beleg Ihrer Lehrgangsteilnahme und Bestätigung Ihrer Leistungen, wenn Sie den Lehrgang vollständig absolviert und die vorgesehenen Einsendaufgaben erfolgreich gelöst und eingeschickt haben. Ihr SGD-Abschlusszeugnis stellen wir Ihnen auch als international verwendbares Dokument aus.

Das IHK-Zertifikat

Nach bestandener Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer erhalten Sie den IHK-Abschluss „Geprüfte/r Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen IHK“.

Ausbildereignung (AdA-Schein)

Wenn Sie die Prüfung „Geprüfte/r Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen IHK“ erfolgreich absolviert haben, können Sie auf Antrag eine zusätzliche Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) zum Nachweis Ihrer berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikation ablegen (AdA-Schein). Sie müssen dabei nur den praktischen Teil dieser Prüfung – Präsentation oder praktische Durchführung einer Ausbildungssituation und anschließendes Fachgespräch – ablegen. Vom schriftlichen Teil der Prüfung sind Sie befreit.

Staatliche Zulassung

Der Lehrgang wurde von der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) in Köln unter der Nummer 586212 geprüft und zugelassen. Fernunterricht unterliegt in Deutschland einer strengen staatlichen Kontrolle.

Die Zulassung besagt, dass der Lernstoff vollständig, fachlich einwandfrei und pädagogisch aufbereitet ist und dass der Lehrgang in seiner Durchführung den staatlichen Bedingungen für Fernunterricht entspricht. Das ist Ihre Garantie für unsere Qualität.

**Was kostet der Lehrgang?**

Die Studiengebühr finden Sie auf der Studienanmeldung. In der Studiengebühr sind enthalten: das Studienmaterial, die fachliche und pädagogische Betreuung und Beratung durch den Fernlehrer, die Korrektur Ihrer Aufgabenlösungen, die Möglichkeit, waveLearn zu nutzen, und schließlich die Gebühr für das SGD-Abschlusszeugnis.

Sie sparen Steuern!

Ein SGD-Fernkurs kann zu 100 % von der Steuer abgesetzt werden! Denn durch ein Grundsatzurteil des Bundesfinanzhofes können Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen jetzt in der Regel in voller Höhe steuerlich geltend gemacht werden. Dies gilt dann, wenn der Lehrgang berufsorientiert ist.

Sofern Sie Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit beziehen, können Sie Ihre Studiengebühren als Werbungskosten absetzen. Gewerbetreibende und Selbstständige machen die Studiengebühren als Betriebsausgaben bei der Steuererklärung geltend.

Bitte informieren Sie sich über die Höhe Ihrer persönlichen Steuerersparnis bei Ihrem Finanzamt oder Ihrem Steuerberater.

Überzeugende Vorteile, die für ein SGD-Fernstudium sprechen:

- **Ihr SGD-Fernstudium – unsere Erfahrung für Ihren Erfolg**

Die Studiengemeinschaft Darmstadt wurde 1948 von Werner Kamprath gegründet. **Über 800 000 Teilnehmer** haben sich seitdem für die SGD als Bildungspartner entschieden und sich zu einem Fernstudium angemeldet. Von Anfang an standen die inhaltliche und didaktische Qualität der Lehrgänge, aber auch der Service und die Betreuung der Lernenden im Vordergrund. Dieses innovative Studienkonzept der flexiblen Weiterbildung wurde schon mehrfach ausgezeichnet, ist auf die besondere Situation erwachsener Lerner abgestimmt und leicht mit dem Berufs- und Privatleben zu vereinbaren.

- **Sie studieren zu Hause**

Ihr Lernmaterial kommt **zu Ihnen ins Haus**. Es ist leicht verständlich, übersichtlich und praxisnah. **Schritt für Schritt** werden Sie durch Ihr Studienheft oder Ihre Lern-CD geführt. Wiederholungsaufgaben, praktische Beispiele, Zusammenfassungen und viele Abbildungen machen Ihnen **das Lernen einfach**.

- **Höchste Flexibilität**

Bei der SGD ist alles **sehr flexibel**, denn Sie sollen Spaß an Ihrer Weiterbildung haben. Lernen Sie, wann Sie wollen: abends, morgens, am Wochenende. Lernen Sie, wie Sie wollen: 30 Minuten oder 3 Stunden am Tag, ganz nach Ihrem Geschmack. Sie können jederzeit mit Ihrem Fernstudium beginnen. Auch wenn Sie länger für Ihren Kurs brauchen, treten **keine Zusatzkosten** auf. Und Ihre Fernlehrer und das Beratungsteam stehen Ihnen auch weiterhin – **ohne Mehrkosten** – zur Verfügung.

- **Über 90 % Bestehensquote**

SGD-Absolventen sind nachweislich erfolgreich. Die Bestehensquote der SGD-Teilnehmer bei staatlichen, öffentlich-rechtlichen und instituts-internen Abschlüssen liegt bei über 90 %. Dies ist auf die persönliche und individuelle Studienbetreuung durch die Fernlehrer und Mitarbeiter der SGD zurückzuführen.

- **93 % der Absolventen würden die SGD weiterempfehlen**

SGD-Absolventen schätzen die persönliche und individuelle Betreuung und die Qualität des Lernmaterials. Über 93 % würden die SGD weiterempfehlen. Die Kompetenz der Fernlehrer bewerten 98 % der Befragten mit „sehr gut“ bis „gut“.

Sie sehen: Die SGD bietet Ihnen viele Vorteile für Ihre Entscheidungssicherheit. Damit haben Sie die besten Voraussetzungen für Ihren persönlichen Erfolg.

Starten Sie jetzt!

Lernstoffübersicht zu Ihrem Kurs „Geprüfte/r Fachwirt/in im Gesund- heits- und Sozialwesen IHK“

Planen, Steuern und Organisieren betrieblicher Prozesse

Analyse, Planung, Steuerung, Organisation und Überwachung komplexer betrieblicher Prozesse unter Berücksichtigung volkswirtschaftlicher und betrieblicher Zusammenhänge sowie wirtschaftlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen des Gesundheits- und Sozialwesens – Entwicklung, Umsetzung und Kontrolle betrieblicher Ziele und Strategien – Einsatz von Organisationskonzepten und Managementtechniken zur Prozesssteuerung im Unternehmen – Strategien zur Steigerung der Markt- und Innovationsfähigkeit – Vorbereitung und Verwirklichung unternehmerischer Entscheidungen – Vorbereitung darauf, sich auf verändernde Methoden und Systeme der Arbeitsorganisation sowie der Organisationsentwicklung einzustellen sowie den Wandel im Unternehmen mitzugestalten und zu fördern.

Steuerung von Qualitätsmanagementprozessen

Umsetzung und Weiterentwicklung eines Qualitätsmanagementsystems in Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens unter Berücksichtigung von Prinzipien des Qualitätsmanagements – Planung, Lenkung, Prüfung und Optimierung von Qualitätsmanagementprozessen – Durchführung interner Audits – Förderung des Qualitätsbewusstseins der Mitarbeiter.

Gestalten von Schnittstellen und Projekten

Analyse, Planung, Gestaltung und Kontrolle interner und externer Schnittstellen – Organisation und Formung von Teams, in denen Mitarbeiter unterschiedlicher Berufe gemeinsam arbeiten – Steuerung der Kommunikationsprozesse zwischen den beteiligten Personen und Institutionen – Aufbau, Entwicklung und Gestaltung interdisziplinärer Kooperationsnetzwerke unter Anwendung von Prinzipien und Methoden des Projektmanagements – Einsatz von Moderations- und Präsentationstechniken.

Steuern und Überwachen betriebswirtschaftlicher Prozesse und Ressourcen

Nutzung des internen und externen Rechnungswesens als Dokumentations-, Entscheidungs- und Kontrollinstrument – Controlling-Maßnahmen – Vorbereitung, Steuerung und Umsetzung von Entscheidungsprozessen bei der Beschaffung von Verbrauchs- und Investitionsgütern – Sicherung der Bereitstellung von Betriebsmitteln auch unter logistischen Gesichtspunkten – Analyse und Bewertung der Wirtschaftlichkeit von Leistungserstellungsprozessen – Ermittlung steuerungsrelevanter Daten – Vorbereitung, Entwicklung und Umsetzung von Finanz- und Investitionsplanungen und -konzepten unter Einschätzung und Bewertung von Risiken – Berücksichtigung rechtlicher Bestimmungen bei der Steuerung und Überwachung betriebswirtschaftlicher Prozesse und Ressourcen.

Führen und Entwickeln von Personal

Ermittlung des Personalbedarfs – Planung des Personaleinsatzes – Auswahl und Beschaffung des Personals – Umsetzung von Personalmaßnahmen – Planung, Durchführung und Kontrolle der Aus- und Weiterbildung – Organisation einer systematischen Personalentwicklung und Personalförderung – Führung, Anleitung und Motivation von Mitarbeitern und Auszubildenden – Gestaltung von Kommunikationsprozessen – Einleitung von Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas – Lösungsorientiertes Handeln bei Verhandlungen und in Konfliktfällen – Beachtung arbeits-, haftungs- und tarifrechtlicher Vorschriften sowie der Vorgaben des betrieblichen Gesundheitsschutzes bei den Personalführungsmaßnahmen.

Planen und Durchführen von Marketingmaßnahmen

Planung, Entwicklung und Realisierung von Marketingkonzepten unter Berücksichtigung der Marktsituation im Dienstleistungssektor Gesundheit und Soziales sowie der rechtlichen Rahmenbedingungen – Umsetzung und Kontrolle von Marketingzielen und -maßnahmen zur Mittelbeschaffung – Gewinnung und Bewertung von Marktinformationen.

Lern- und Arbeitsmethodik (kein Bestandteil der Prüfung).

Aktualisierungen vorbehalten!

Dies ist ein Auszug aus dem Lernmaterial zum Thema: „Personal- und Teamentwicklung“.

3.3 Teamführung, Organisation, Steuerung und Kontrolle der Teamarbeit

Lernziele

Nach dem Bearbeiten dieses Kapitels können Sie:

- die grundlegenden Elemente einer effektiven Teamführung erläutern,
- die Bedeutung der Klärung der Teamziele und des Commitments und die grundsätzlichen Aspekte bei der Bestimmung der Teamgröße darstellen,
- wichtige Rollen für ein effektives Team beschreiben,
- Wirkungen eines hohen Zusammengehörigkeitsgefühls in Teams nennen und die grundlegenden Ziele eines Teamentwicklungstrainings darstellen,
- die Bedeutung der Einhaltung der Normen des Teams benennen, Einflussmöglichkeiten des Teamleiters im Hinblick auf die Einhaltung der Normen aufzeigen und wesentliche Elemente der themenzentrierten Interaktion als ein Konzept grundlegender „Spielregeln“ für eine effektive Teamarbeit darstellen sowie
- grundlegende Phasen und Handlungsmöglichkeiten des Managements von Konflikten beschreiben.

Entsprechend den Unterschieden zwischen Arbeitsgruppen und Teams sind bei einem Team die Mitglieder in weitaus höherem Maße selbst verantwortlich für die Erreichung der Teamziele und fühlen sich diesen Zielen verpflichtet. Deshalb kann bei Teams noch weniger als bei Arbeitsgruppen direktiv und autoritär geführt und von oben herab kontrolliert werden.

Effektive Teamführung bedeutet, die Teammitglieder an der Verantwortung zu beteiligen und sie zu ermutigen, als ein Team zu arbeiten.

Insbesondere wenn Erfolge ausbleiben, muss die Führungskraft die Arbeitsmoral stärken. Hilfreich kann es sein, an frühere Erfolge zu erinnern. Es kann auch erforderlich sein, auf die Bedürfnisse einzelner Gruppenmitglieder einzugehen: ihnen Unterstützung zu geben oder auch ihnen etwas zuzutrauen.

3.3.1 Klärung der Teamziele und Sicherstellung von Commitment

Zur Teamführung gehört die klare Festlegung der Teamziele. Dies kann in der Regel nicht durch das Team erfolgen.

Im Vergleich zur Festsetzung von Zielen für Einzelpersonen kommen bei Teams zusätzliche Phänomene zum Tragen. Oftmals interpretieren die Mitglieder die Ziele unterschiedlich oder es sind ihnen die Ziele der Teamarbeit nicht hinreichend klar. Bei mehreren Zielen für das Team kann es sehr schnell zu unterschiedlichen Auffassungen darüber kommen, welche Ziele größere Priorität haben. Deshalb ist zunächst die Anzahl von Zielen eines Teams zu beschränken und es ist darauf zu achten, dass diese Ziele in sich widerspruchsfrei sind.

Es ist auch nicht immer sichergestellt, dass die Teamziele mit den Zielen aller einzelnen Gruppenmitglieder übereinstimmen. Dies zeigt sich häufig erst in kritischen Situationen, wenn es darum geht, zur Erreichung der Gruppenziele auf eigene Bedürfnisse zu verzichten. Eine wichtige Aufgabe der Teamleitung ist es deshalb, die Akzeptanz der Teamziele durch die Mitglieder sicherzustellen.

3.3.2 Bestimmung der Teamgröße und der Teamzusammensetzung

Die richtige Zusammensetzung eines Teams ist sehr wichtig für den Erfolg der Teamarbeit. Es ist dabei zunächst zu entscheiden, wie viele Mitglieder das Team haben und wer Mitglied des Teams werden soll. Damit ein Team effektiv arbeiten kann, ist es erforderlich, dass in einem Team bestimmte Rollen wahrgenommen werden. Es handelt sich dabei aber um gezielt ausgewählte Rollen und nicht um individuell entwickelte Rollen, wie sie bereits beschrieben worden sind.

Festlegung der Teamgröße

Wenn ein Team viele Mitglieder hat, dann kann es eher eine umfangreiche Aufgabe bewältigen als ein kleineres Team. Andererseits erhöht eine große Anzahl von Teammitgliedern den Aufwand für die Koordination der Arbeit und das Treffen von Entscheidungen im Team. Die Bestimmung der Teamgröße ist somit ein Balanceakt zwischen diesen beiden Aspekten.

In vielen Untersuchungen hat sich gezeigt, dass eine Teamgröße von ca. 5–7 Personen in vielen Fällen eine optimale Anzahl darstellt.

Auswahl der Teammitglieder

Für den Erfolg eines Teams ist die Auswahl der richtigen Mitglieder von entscheidender Bedeutung. Deshalb ist zuerst darauf zu achten, dass der Mitarbeiter dazu bereit ist, in dem Team zu arbeiten.

Darüber hinaus muss der Mitarbeiter „teamfähig“ oder in der Lage und willens sein, Teamfähigkeiten zu entwickeln, z.B. durch entsprechende Trainingsmaßnahmen. Teamfähigkeit drückt sich z.B. darin aus, wie man auf andere eingeht und wie man seine Vorstellungen in die Teamarbeit angemessen einbringen kann. Daneben sollten die Teammitglieder natürlich auch die erforderlichen fachlichen Qualifikationen aufweisen.

Sicherstellung einer effektiven Rollenverteilung im Team

Neben der Sicherstellung der erforderlichen fachlichen Qualifikationen ist es auch wichtig, dass im Team bestimmte Rollen wahrgenommen werden. Dabei kann ein Teammitglied durchaus mehrere Rollen wahrnehmen. In der Praxis erfolgt die Auswahl der Teammitglieder häufig auf der Basis des Teammanagementkreises von Margerison und McCann. Grundgedanke dieses Modells ist, dass ein Team Mitglieder braucht, die

- neue Ideen entwickeln (**Kreativer**),
- strategische Aspekte in diesen Ideen sehen und den Überblick bewahren (**Strategie**),
- sorgfältig prüfen, ob diese Ideen realistisch in der Praxis umsetzbar sind (**Beurteiler**),
- mit Elan dafür sorgen, dass die Umsetzung einer als richtig erkannten Idee in Angriff genommen wird (**Aktivator**),

- bei Schwierigkeiten nicht gleich aufgeben, zuverlässig die erforderlichen Tätigkeiten ausführen und sich nicht durch andere Aktivitäten von der Zielerreichung ablenken lassen (**Durchhalter**),
- bereit sind, Fehler aufzuspüren und Details auszuarbeiten (**Prüfer**),
- schwächeren Teammitgliedern Unterstützung geben und im Team die Gefühlsbeziehungen stabilisieren (**Bestärker**) und
- Informationen sammeln, um die Idee auszugestalten (**Sammler**).

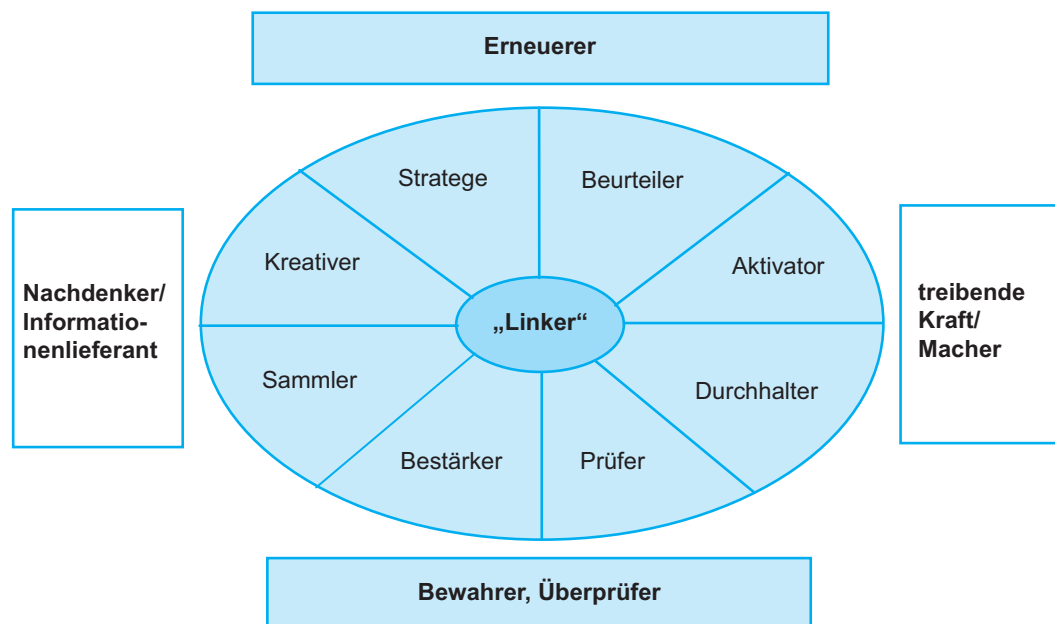


Abb. 3.1: Teamrollen nach Margerison und McCann

Zusätzlich zu ihrer Hauptrolle kann die Rolle des sogenannten **Linkers** (engl.: to link = verbinden) von einer oder mehreren Personen wahrgenommen werden. Der Linker koordiniert die Abläufe und sorgt für den Informationsfluss sowie für gute Beziehungen im Team wie auch zum Umfeld des Teams.

Anhand eines Tests wird festgestellt, welche Teamrollen einer Person liegen. Neben der fachlichen Qualifikation wird auch bei der Auswahl der Teammitglieder darauf geachtet, dass all diese Teamrollen besetzt sind, da ansonsten Probleme bei der Teamarbeit zu erwarten sind. Es ist jedoch nicht erforderlich, dass die Teamgröße acht oder neun Personen betragen muss, da ein Teammitglied durchaus mehrere Rollen wahrnehmen kann.

3.3.3 Maßnahmen zur Entwicklung des Zusammengehörigkeitsgefühls

Das Zusammengehörigkeitsgefühl in Teams wird auch als **Kohäsion** von Teams bezeichnet. Sie gibt an, wie hoch die Teammitglieder das Gefühl der Zusammengehörigkeit des Teams empfinden. Die Kohäsion drückt somit aus, wie hoch das Gemeinschaftsgefühl des Teams ist, wie sehr die Teammitglieder aneinander „hängen“. Hohe Teamkohäsion führt dazu, dass sich die Teammitglieder freuen, Mitglied des Teams zu sein. Sie sind auch eher bereit, an den Aktivitäten des Teams teilzuhaben, die Teamziele und die Teamnormen zu akzeptieren, und sie fehlen seltener bei der Arbeit.

Wirkungen hoher Gruppenkohäsion

In Bezug auf die Zufriedenheit ist die Frage nach den Auswirkungen der Teamkohäsion leicht zu beantworten: Die Zufriedenheit im Team ist umso höher, je höher die Kohäsion ist.

Schwieriger ist die Antwort in Bezug auf die Leistung. Ein hohes Zusammengehörigkeitsgefühl von Teams kann im Hinblick auf die Erreichung der Unternehmensziele positive wie auch negative Auswirkungen haben.

Ob dies für das Unternehmen positiv oder negativ ist, hängt davon ab, ob die Teamziele im Einklang mit den Unternehmenszielen stehen und die Mitarbeiter die Führungskraft akzeptieren oder nicht. Wenn Teamziele und Unternehmensziele übereinstimmen, die Mitarbeiter die Führungskraft akzeptieren und das Management die Gruppe unterstützt, dann führt hohe Kohäsion zu erhöhter Produktivität. Falls jedoch Team- und Unternehmensziele einander widersprechen, bewirkt eine hohe Kohäsion, dass die Teammitglieder unter dem Schutz des Teams eher bereit sind, passiven oder sogar aktiven Widerstand gegenüber Ansprüchen des Managements zu leisten. Dies zeigt, wie wichtig es ist, die Zustimmung der einzelnen Teammitglieder und des Teams insgesamt (das Commitment) mit den formalen Teamzielen sicherzustellen.

Teamentwicklungstraining

Eine gute Teamarbeit erfordert ein hohes Zusammengehörigkeitsgefühl im Team. Um dies zu erreichen, müssen die Teammitglieder über Teamarbeit und die damit verbundenen Probleme sowie Möglichkeiten zum Umgang mit diesen Problemen Bescheid wissen. Deshalb wurden auch spezielle Trainingsformen entwickelt, um die Kompetenz zur Teamarbeit und das Zusammengehörigkeitsgefühl in Teams zu fördern.



Zielsetzungen eines Teamentwicklungstrainings können z.B. sein:

- Verbesserung der teaminternen Kommunikation, z.B. durch Erlernen des aktiven Zuhörens, der Fragetechnik oder der generellen Gesetzmäßigkeiten der Kommunikation
- Entwicklung des Verständnisses für bestimmte Teamprozesse und Teamphänomene, wie sie im Text oben beschrieben sind, und wie man sinnvoll damit umgeht
- Klärung der Beziehungen zwischen den Gruppenmitgliedern und wie man diese Beziehungen verbessern kann
- Training in Techniken effizienter Teamarbeit, z.B. Moderatoren- oder Metaplantchnik

Idealerweise sollten alle Teammitglieder und nur diese an diesem Training teilnehmen. Das Training kann auch anhand von konkreten Ereignissen aus Teamarbeiten erfolgen, vielleicht sogar anhand von Geschehnissen in diesem Team. Eine Trainingsmaßnahme kann bereits zu Beginn der Bildung des Teams erfolgen und dazu dienen, Regeln der Zusammenarbeit zu formulieren. Sie kann aber auch in den anderen Phasen erfolgen, um phasentypische Probleme zu bearbeiten, wie z.B. in der Auseinandersetzungsphase den Umgang mit Konflikten oder die Bildung von Cliquen oder in der Leistungsphase das Hinterfragen von Rollen und Handlungsmustern oder die Übernahme weitergehender Aufgaben und Ziele.

3.3.4 Klärung der Spielregeln (Normen) der Teamarbeit

Wenn mehrere Menschen zusammenarbeiten, dann müssen Regeln für die Zusammenarbeit entwickelt und festgelegt werden.

Einhaltung von Normen in Teams (Normenkonformität)

Teamnormen sind die Vorstellungen von den Mitgliedern eines Teams darüber, was jemand in einer bestimmten Situation tun darf bzw. lassen soll, und deren Nichteinhaltung zu Bestrafungen, z.B. Tadel, Missachtung, führen kann. Es sind Verhaltensrichtlinien für die Teammitglieder.

Beispiele für häufig festzustellende Normen in Arbeitsgruppen sind:

Kein „Streber“ sein oder auch nicht eine überaus schlechte Leistung im Vergleich zu den anderen zu erbringen.

Viele Normen von Teams sind nicht schriftlich fixiert. In vielen Fällen sind sich die Teammitglieder noch nicht einmal bewusst, dass es diese Normen gibt.

Normen sind für die Stabilität und das Funktionieren von Teams unerlässlich, weil sie auf vielfältige Art und Weise das Verhalten der Mitarbeiter steuern, ohne dass es dazu ausdrücklicher Maßnahmen oder Handlungen des Teams oder des Teamleiters bedarf.

Das Ausmaß, in dem sich die Gruppenmitglieder an die Normen halten (Normenkonformität), wird bestimmt

- von dem Ausmaß, inwieweit die Normen als geeignet oder hinderlich angesehen werden, die eigenen Bedürfnisse zu befriedigen (Instrumentalität der Normen),
- davon, inwieweit die Normen des Teams vom Einzelnen als seine eigenen Normen übernommen werden (Internalisierung von Normen),
- von den erwarteten Bestrafungen bei der Missachtung der Normen, sowohl in ihrem Ausmaß als auch in der Wahrscheinlichkeit, dass sie erfolgen,
- vom Zusammengehörigkeitsgefühl des Teams (Teamkohäsion),
- davon, inwieweit die Normen von dem Mitglied als gerechtfertigt, als rechtmäßig wahrgenommen werden (wahrgenommene Legitimität von Normen), und
- von der Widerspruchsfreiheit der Teamnormen untereinander.

**Handlungsempfehlungen aus der Praxis für den Teamleiter:**

Stellen Sie sicher, dass die Normen des Teams die Erreichung des Ziels der Teamarbeit fördern.

Verdeutlichen Sie den Teammitgliedern, wie die Einhaltung der Normen dazu beiträgt, ihre persönlichen Ziele zu erreichen und ihre Bedürfnisse zu befriedigen.

Vermitteln Sie dies den Teammitgliedern möglichst anschaulich und gut nachvollziehbar. Zeigen Sie dabei auch, dass Sie deren Bedürfnisse verstehen.

Seien Sie konsequent, sachlich, nicht persönlich beleidigt und auch nicht beleidigend, wenn Sie die Nichteinhaltung von Normen ahnden müssen. Achten Sie sehr darauf, dass eine weitere produktive Zusammenarbeit möglich ist.

Verdeutlichen Sie den Teammitgliedern den Zusammenhang der Normen der Teamarbeit mit übergeordneten Normen und tragen Sie so dazu bei, dass die Normen als legitim angesehen werden. Dies ist insbesondere auch der Fall, wenn die Teammitglieder selbst die Normen entwickeln können. Geben Sie – soweit möglich – den Teammitgliedern dazu die Gelegenheit.

Achten Sie darauf, dass die Normen möglichst widerspruchsfrei sind. Wo dies nicht der Fall ist, klären Sie mit den Teammitgliedern, wie dann im Einzelnen und im Detail zu verfahren ist.

Für den Erfolg einer Gruppe auch im Hinblick auf die Sacharbeit sind die Beziehungen und Gefühle der Gruppenmitglieder zueinander von entscheidender Bedeutung.

Diese Beziehungen werden mitbeeinflusst von den Normen oder Spielregeln, nach denen die Mitglieder miteinander umgehen. Die „Spielregeln“ der themenzentrierten Interaktion können helfen, konstruktiv die Zusammenarbeit zu verbessern.

Bewährte Spielregeln für die Gruppenarbeit: Themenzentrierte Interaktion (TZI)

Die Normen oder Spielregeln der Themenzentrierten Interaktion haben sich als sehr erfolgreich für die Realisierung einer konstruktiven Gruppenarbeit herausgestellt.

Bei der Themenzentrierten Interaktion wird versucht, Bedürfnisse des Einzelnen und der Gruppe sowie das Ziel oder Thema der Gruppe angemessen zu berücksichtigen und auszubalancieren.

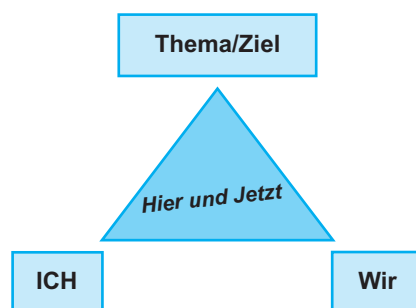


Abb. 3.2: Zentrale Elemente der Themenzentrierten Interaktion

Wichtige Regeln der TZI sind:

Regel	Erläuterung
„Hier und Jetzt“:	Es geht um die Bearbeitung der Probleme hier und jetzt: Hinweise, dass es z.B. früher besser war, oder die Hoffnung, dass man in Zukunft vielleicht bessere Möglichkeiten hat, helfen nicht weiter. Sie führen nur dazu, dass man aus der Verantwortung für das „Hier und Jetzt“ flüchtet.
Störungen haben Vorrang:	Wenn sich ein Gruppenmitglied verärgert, enttäuscht oder sonst in seinen Gefühlen beeinträchtigt fühlt, dann hat die Bearbeitung dieser Störung Vorrang vor der weiteren Bearbeitung des Sachthemas, da ansonsten dieses Teammitglied nicht mehr konstruktiv an der Teamarbeit teilnehmen kann.
Jeder muss seine Wünsche aussprechen:	Wenn jemand etwas will, dann soll er es sagen und nicht erwarten, dass andere seine unausgesprochenen Wünsche erkennen und berücksichtigen.

3.3.5 Konfliktmanagement

Es kann auch bei Teams mit einem hohen Zusammengehörigkeitsgefühl immer wieder zu Konflikten zwischen Mitgliedern kommen.

Als **Konflikt** kann man einen Prozess bezeichnen, bei dem zumindest eine Partei A das Gefühl, die subjektive Wahrnehmung hat, dass eine andere Partei B etwas tut oder tun wird, das gegen die Interessen, Wünsche, Gefühle oder Vorstellungen von Partei A ist.



Da es allein darauf ankommt, ob eine Partei dies fühlt, ist es zur Entstehung eines Konfliktes nicht erforderlich, ob diese subjektive Wahrnehmung der Partei richtig ist.

Es empfiehlt sich, beim Management von Konflikten die in der folgenden Abbildung dargestellten Phasen zu beachten.



Abb. 3.3: Prozessmodell des Konfliktmanagements

Zum Management von Konflikten kann für den Teamleiter oder auch für die Betroffenen eine Orientierung an den folgenden Leitfragen hilfreich sein.

Leitfragen für Teamleiter oder Betroffene zum Management von Konflikten:

Phase der „Konfliktaufdeckung“

⇒ „Welche Anzeichen sprechen für einen Konflikt?“

⇒ „Wie weit ist der Konflikte vorangeschritten (eskaliert)?“

Phase der Analyse des Konfliktes

- ⇒ „Was sind die Ursachen für den Konflikt?“
- ⇒ „Woran sind gegebenenfalls die bisherigen Lösungsansätze gescheitert?“

Phase der Lösungssuche

- ⇒ „Was wäre die wünschenswerte Situation?“
- ⇒ „Wie weit sind wir davon entfernt?“
- ⇒ „Was könnte alles passieren, auch unter Umständen des schlimmsten Falles (sogenannter Worst Case)?“
- ⇒ „Welche allgemeinen oder speziellen Lösungsansätze gibt es, unabhängig, ob wir sie gut oder schlecht finden?“

Phase der Lösungsfindung und des Treffens von Vereinbarungen

- ⇒ „Was sind die Vor- und Nachteile der Lösungsmöglichkeiten für die Betroffenen und Dritte?“
- ⇒ „Für welche Lösung entscheiden wir uns?“
- ⇒ „Wer macht was bis wann?“

3.3.6 Organisation, Steuerung und Kontrolle der Teamarbeit

Damit ein Team gut arbeiten kann, sind die organisatorischen Voraussetzungen für eine effektive Teamarbeit zu schaffen, wie z.B.

- Planung der Gruppenarbeit,
- Verteilung der Aufgaben,
- Klärung von Aufgabenfeldern und Rollen und
- Koordination der Arbeit der einzelnen Gruppenmitglieder.

Dazu gehört auch ein Informationssystem, das möglichst zeitnah über die Gruppenleistung Auskunft gibt. Die Teamleitung oder das Team selbst müssen zur Steuerung und Kontrolle der Teamarbeit Standards für Leistung festlegen und deren Erreichung überprüfen. Ursachen für unzureichende Leistungen sind festzustellen und die entsprechenden Maßnahmen sind einzuleiten, wie z.B. Schulungen.

Zusammenfassung

Effektive Teamführung bedeutet, die Teammitglieder an der Verantwortung zu beteiligen und sie zu ermutigen, als ein Team zu arbeiten.

Für eine erfolgreiche Teamarbeit ist die Anzahl von Zielen für das Team zu beschränken und darauf zu achten, dass diese Ziele in sich widerspruchsfrei sind.

Weiterhin sollte das Team eine optimale Größe aufweisen, die in vielen Fällen ca. 5–7 Personen betragen dürfte.

Die Teammitglieder sollten dazu bereit sein, in dem Team zu arbeiten. Sie sollten auch in der Lage sein, in einem Team konstruktiv mitzuarbeiten („teamfähig“ sein). Neben der erforderlichen fachlichen Qualifikation sollten sie auch im Team bestimmte Rollen wahrnehmen können, wie z.B. die des Kreativen oder des Beurteilers.

Ein hohes Zusammengehörigkeitsgefühl in Gruppen und Teams (Gruppen- oder Teamkohäsion) führt dazu, dass die Gruppenmitglieder sich freuen, Mitglied der Gruppe zu sein. Sie sind auch eher bereit, an den Aktivitäten der Gruppe teilzuhaben, die Gruppenziele und die Gruppennormen zu akzeptieren, und fehlen seltener bei der Arbeit. Zur Förderung des Zusammengehörigkeitsgefühls in Teams und der Kompetenz zur Teamarbeit wurden spezielle Trainingsformen entwickelt, die als Teamentwicklungstraining bezeichnet werden.

Für die Stabilität und das Funktionieren von Teams sind Normen unerlässlich, weil sie auf vielfältige Art und Weise das Verhalten der Teammitglieder mitsteuern. Teamleiter sollten deshalb auf das Einhalten der Normen, die die Produktivität und die Qualität der sozialen Beziehungen im Team fördern, hinwirken, indem sie z.B. den Teammitgliedern verdeutlichen, wie die Einhaltung der Normen dazu beiträgt, auch ihre Ziele zu erreichen und ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Die Normen oder Spielregeln der Themenzentrierten Interaktion haben sich als sehr erfolgreich für eine konstruktive Gruppenarbeit herausgestellt.

Konflikte lassen sich nicht immer vermeiden. Sie können auch Ausdruck eines intensiven Engagements für das Team und mit den Zielen des Teams sein. Beim Management von Konflikten kann es sehr hilfreich sein, sich an den Phasen eines Konfliktmanagements und den diesen Phasen zugeordneten Leitfragen zu orientieren.

Damit ein Team gut arbeiten kann, sind die **organisatorischen Voraussetzungen** für eine effektive Teamarbeit zu schaffen und die Teamarbeit **zu steuern und zu kontrollieren**.

Aufgaben zur Selbstüberprüfung

- 3.1 Worin liegt die Besonderheit bei der Führung von Teams im Vergleich zu Arbeitsgruppen, die nicht die Merkmale eines Teams aufweisen?
- 3.2 Welche Funktion hat die Rolle des Bestärkers in einem Team?
- 3.3 Ist ein hohes Zusammengehörigkeitsgefühl im Team immer gut für die Leistung des Teams? Erläutern Sie bitte die Zusammenhänge.
- 3.4 Erläutern Sie bitte die grundlegende Annahme der Themenzentrierten Interaktion und nennen Sie zwei Grundregeln der Themenzentrierten Interaktion.
- 3.5 Welche Aufgaben sind bei einem effektiven Konfliktmanagement in den einzelnen Phasen des Konfliktmanagements durchzuführen?

A. Lösungen der Aufgaben zur Selbstüberprüfung

- 3.1 Bei einem Team fühlen sich die Mitglieder in weitaus höherem Maße selbstverantwortlich für die Erreichung der Teamziele. Deshalb bedeutet effektive Teamführung, die Teammitglieder an der Verantwortung zu beteiligen und sie zu ermutigen, als ein Team zu arbeiten. Der Teamleiter kann deshalb auch Teams nicht direktiv und autoritär führen und sie von oben herab kontrollieren, wie es manchmal bei Arbeitsgruppen möglich und nötig sein kann.

- 3.2 Der Inhaber der Rolle des Bestärkers in einem Team hat die Funktion, schwächeren Teammitgliedern Unterstützung zu geben und im Team die Gefühlsbeziehungen zu stabilisieren.

- 3.3 Ein hohes Zusammengehörigkeitsgefühl kann sich sowohl positiv als auch negativ auf die Teamleistung auswirken.

Wenn Teamziele und Unternehmensziele übereinstimmen, die Mitarbeiter die Führungskraft akzeptieren und das Management die Gruppe unterstützt, dann führt hohe Kohäsion zu erhöhter Produktivität.

Falls jedoch Team- und Unternehmensziele einander widersprechen, bewirkt eine hohe Kohäsion, dass die Teammitglieder unter dem Schutz des Teams eher bereit sind, passiven oder sogar aktiven Widerstand gegenüber Ansprüchen des Managements zu leisten.

- 3.4 Bei der „Themenzentrierten Interaktion“ wird versucht, Bedürfnisse des Einzelnen (ich) und der Gruppe (wir) sowie das Ziel oder Thema der Gruppe angemessen zu berücksichtigen und auszubalancieren.

- 3.5 In der Phase der „Konfliktaufdeckung“ geht es darum, zu klären, ob ein Konflikt vorliegt und wie weit er vorangeschritten ist.

Während der Phase der Analyse des Konfliktes versucht man, die Ursachen für den Konflikt herauszufinden und zu überprüfen, woran gegebenenfalls bisherige Lösungsansätze gescheitert sind.

Bei der Phase der Lösungssuche versucht man, mithilfe eines Soll- („Was wäre die wünschenswerte Situation?“) Ist- („Wie weit sind wir davon entfernt?“) Vergleiches festzustellen, was man noch tun muss, um den Konflikt zu lösen und um herauszufinden, welche generellen oder speziellen Lösungsansätze es möglicherweise gibt.

Während der Phase der Lösungsfindung und des Treffens von Vereinbarungen werden die Vor- und Nachteile der Lösungsmöglichkeiten in Bezug auf die am Konflikt Beteiligten sowie im Hinblick auf Außenstehende bewertet und es wird für eine Konfliktlösung entschieden. Im Anschluss an diese Entscheidung werden Vereinbarungen darüber getroffen, wer was bis wann macht.

Lassen Sie sich beraten

Wir möchten Sie mit dieser Probelektion gut informieren: sachlich, ausführlich und gründlich. Nach Möglichkeit so, dass keine Frage offenbleibt und Sie in aller Ruhe Ihre Entscheidung treffen können. Denn mit dieser Probelektion möchten wir auch erreichen, dass Sie sich dem richtigen Studienziel zuwenden. Einem Ziel, das genau zu Ihrer beruflichen oder persönlichen Situation passt und mit dem Sie wirklich vorankommen. Sollten Sie noch Fragen haben, so wenden Sie sich bitte an unser Beratungsteam. Rufen Sie einfach an, schreiben Sie uns oder schicken Sie uns ein Fax. Sie können uns auch gern besuchen.

**Ihr SGD-Beratungsteam:**

Daria Ehrich-Haffner,
Oliver Schüttler,
Jasmin Wesp,
Stefanie Gomell,
Ellen Oeggel,
Heike Volgmann,
Ulrico Sexauer,
Frank Blümel,
Simone Bloch
(stehend v. l.),

Ellen Behre,
Evelyn Tarabekos,
Alix Großmann,
Kerstin Schrod,
Nicola Jeck,
Bettina Gerth
(sitzend v. l.),

Und so erreichen Sie uns:

Wählen Sie unsere Telefonnummer: 0800-806 60 00 (gebührenfrei)

Montags bis freitags von 8:00 bis 20:00 Uhr sind wir persönlich für Sie da. Außerhalb dieser Zeiten können Sie uns auf Band eine Nachricht hinterlassen. Wir rufen gern zurück. Unsere erfahrenen Studienberater informieren Sie dann gezielt zu Ihren persönlichen Fragen.

Oder schicken Sie uns eine E-Mail: Beratung@sgd.de

Wir freuen uns auf Sie!

So starten Sie:

Schnell beiliegende Studienanmeldung ausfüllen und an die SGD schicken. Sie erhalten umgehend Ihr Startpaket mit dem ersten Original-Lernmaterial. Das ist der Beginn Ihres Erfolges.

Studiengemeinschaft Darmstadt GmbH

Telefon: 0800-806 60 00, Fax: 0800-806 60 11 (gebührenfrei)

Internet: www.sgd.de

Briefadresse: Postfach 10 01 64, 64201 Darmstadt

Besuchsadresse: Ostendstraße 3, 64319 Pfungstadt bei Darmstadt

Auf einen Blick: das Wichtigste zu Ihrem Kurs „Geprüfte/r Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen IHK“

- Studienziel:** Sie erwerben das Wissen, um im Gesundheits- und Sozialwesen Führungs-, Leitungs- und Managementpositionen zu übernehmen – speziell im kaufmännischen, organisatorischen oder verwaltenden Bereich. Zusätzlich bereiten wir Sie gezielt auf die IHK-Prüfung vor.
- Voraussetzungen:** Interesse an kaufmännischen oder verwaltenden Aufgaben im Gesundheits- und Sozialwesen. Die genauen Voraussetzungen für die Teilnahme an der IHK-Prüfung finden Sie in dieser Probelektion.
- waveLearn:** Sie haben die Möglichkeit, den Online-Campus waveLearn zu nutzen. Die Nutzung ist freiwillig und nicht nötig, um das Lehrgangsziel zu erreichen. Für die Teilnahme brauchen Sie einen Internetanschluss. waveLearn ist optimiert für die aktuellen Versionen des Internet Explorers und von Firefox. Bei Apple-Rechnern sollten Sie über das Betriebssystem Mac OS X und die aktuelle Firefox-Version verfügen.
- Lernthemen:** Planen, Steuern und Organisieren betrieblicher Prozesse – Steuerung von Qualitätsmanagementprozessen – Gestalten von Schnittstellen und Projekten – Steuern und Überwachen betriebswirtschaftlicher Prozesse und Ressourcen – Führen und Entwickeln von Personal – Planen und Durchführen von Marketingmaßnahmen – Lern- und Arbeitsmethodik (kein Bestandteil der Prüfung)
- Studienbeginn:** Jederzeit.
- Studiendauer:** 18 Monate, wenn Sie wöchentlich etwa 10 Stunden lernen. Sie können auch schneller vorgehen oder sich mehr Zeit lassen. Denn wir bieten Ihnen einen Betreuungsservice von 30 Monaten. Während der gesamten Zeit haben Sie Anspruch auf die Betreuungsleistungen Ihrer Fernlehrer, ohne dass es Sie mehr kostet.
- Lernmaterial und Betreuungsleistungen:** Praktische Studienmappe mit Arbeitsmaterial, 36 Studienhefte. Zusätzlich erhalten Sie Zugang zum Online-Campus waveLearn.
- Seminare:** 2 jeweils einwöchige Seminare zur Prüfungsvorbereitung. Wenn Sie die IHK-Prüfung in Nürnberg ablegen wollen, ist die Teilnahme verpflichtend. Die Seminargebühren sind in den Studiengebühren enthalten.
- Zeugnisse:** Sie erhalten nach erfolgreicher Lehrgangsteilnahme das SGD-Abschlusszeugnis als Bestätigung Ihrer Leistungen. Auf Wunsch stellen wir Ihnen dieses auch als international verwendbares Dokument aus. Nach bestandener Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer erhalten Sie den IHK-Abschluss „Geprüfte/r Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen IHK“. Nach erfolgreicher IHK-Prüfung können Sie auch den AdA-Schein erwerben.
- Staatliche Zulassung:** Der Lehrgang wurde von der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) in Köln unter der Nummer 586212 geprüft und zugelassen. Das besagt, dass der Lernstoff vollständig, fachlich einwandfrei und pädagogisch aufbereitet ist.
- Studiengebühren:** Die Studiengebühren finden Sie auf Ihrer Studienanmeldung.
- Ihr Start:** **Schnell die beiliegende Studienanmeldung ausfüllen und an die SGD schicken. Sie erhalten umgehend Ihr Startpaket mit dem ersten Original-Lernmaterial.**

So erreichen Sie uns: **Telefon: 0800-806 60 00** (gebührenfrei)

E-Mail: Beratung@sgd.de



Studiengemeinschaft Darmstadt
Ostendstraße 3, 64319 Pfungstadt bei Darmstadt
www.sgd.de

