

«In meinem Job sowie meinen privaten Tätigkeiten muss ich täglich Entscheidungen fällen und Menschen oder Gruppen führen. Neben der für den Alltag notwendigen Intuition, bekomme ich dank dem **CAS in Human Factors in Leadership** an der Universität Luzern einen Rucksack voll mit theoretischen und praktischen Tools, um diese Intuition zu erweitern. Super Dozentinnen und Dozenten, spannende Vorlesungen und praxisrelevante Übungen des CAS tragen dazu bei, ebenso die Erweiterung zur Praxis, die ich bei diesem Lehrgang sehr schätze»

GINO CLAVUOT
Business Continuity Coordinator,
Personalamt Graubünden



CAS in Human Factors in Leadership

Der «CAS in Human Factors in Leadership» befasst sich mit menschlichen Faktoren in anspruchsvollen Führungslagen. Es geht dabei darum, den Einfluss von menschlichen Faktoren in ausserordentlichen Führungssituationen zu verstehen sowie zwischenmenschliche und gruppendynamische Abläufe solcher Organisationen zu untersuchen.

WISSENSCHAFTLICHES MODUL 2 TAGE

PSYCHOLOGICAL CONTRACTS, WORK ORIENTATIONS AND ORGANIZATIONAL IDENTITIES

Lernziele

- Konzepte wie psychologische Verträge, Arbeitsorientierung und Organisationale Identität beschreiben, unterscheiden und erklären können.
- Die Beziehung Arbeitnehmer-Arbeitgeber im Rahmen dieser Konzepte verstehen.
- Anwendung der Konzepte, um Herausforderungen und unvorhergesehene Probleme im eigenen beruflichen Umfeld erkennen und lösen zu können.
- Anwendung der Konzepte bei der Erstellung von Jobprofilen und bei der Personalrekrutierung und -retention.

Inhalte

- Psychologische Verträge.
- Individuelle Charakteristika.
- Organisationale Charakteristika.
- Berufung.



Dozent

Dr. PATRICK HOFSTETTER
Co-Leiter Dozentur Führung
und Kommunikation Militär-
akademie (MILAK) an der
ETH Zürich

CAS in Human Factors in Leadership

WISSENSCHAFTLICHES MODUL 1 TAG

COGNITIVE BIASES

Lernziele

- Neurologische Grundlagen der menschlichen Entscheidungsfindung verstehen und erklären können.
- Zusammenspiel zwischen bewusster und unbewusster Hirnsysteme beschreiben und erklären können.
- Kognitive Voreingenommenheit und Wahrnehmungsfehler beschreiben und verstehen sowie wissen wie schlechte Entscheide basierend auf kognitiver Voreingenommenheit verhindert werden können.
- Das Wissen zu menschlichen Grenzen im Rahmen von anspruchsvollen Führungssituationen anwenden lernen.

Inhalte

- Neuronale Grundlagen von kognitiver Voreingenommenheit.
- Kognitive Voreingenommenheit und Entscheidungsfindung.
- Anomalien und Entscheidungsfindung.



Dozierende
Dr. EVA-MARIA AULICH
Geschäftsführerin des
Forschungscampus
Mittelhessen



Dr. ANJA FEIERABEND
Senior Researcher and Lecturer
CEHRM und Geschäftsführerin
HR ConScience GmbH

WISSENSCHAFTLICHES MODUL 4 TAGE

ELEMENTS OF TEAM LEADERSHIP

Lernziele

- Verschiedene Arten von Gruppen beschreiben, charakterisieren und unterscheiden können.
- Einflussfaktoren von Gruppendynamiken kennen.
- Erlernen von Führungsstrategien um mit psychodynamischen Phänomenen umzugehen.
- Authentizität als Konzept verstehen und im eigenen beruflichen Umfeld anwenden.
- «Exzellenz» und dessen Kriterien verstehen und in konkreten Fällen anwenden.
- Elemente und Theorien zu «Motivation» kennen und im beruflichen Umfeld anwenden können.
- Quellen und Konsequenzen von Stress identifizieren und wie Stress bewältigt werden kann.

Inhalte

- Grundlagen zu Gruppenverhalten.
- Arbeitsteams.
- Gruppendynamiken.
- Psychodynamische Faktoren.
- Authentizität.
- Exzellenz.
- Motivation.
- Stressbewältigung.



Dozierende
SARAH VON FELTEN, MA
Forschungsprojektmitarbeiterin
Militärakademie (MILAK) an der
ETH Zürich



Dr. MICHAEL HOLENWEGER
Wissenschaftlicher Assistent
Militärakademie (MILAK) an der
ETH Zürich

WISSENSCHAFTLICHES MODUL 1 TAG

POSITIVE PSYCHOLOGY, RESILIENCE AND RETENTION

Lernziele

- Grundannahmen der Positiven Psychologie und deren theoretische und praktische Relevanz im eigenen beruflichen Kontext.
- Instrumente und Methoden der individuellen Resilienz kennen und anwenden.
- Elemente einer Resilienz fördernden Unternehmenskultur.
- Resilienz im eigenen beruflichen Umfeld anwenden, um einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden und die Motivation von Mitarbeitenden zu haben.

Inhalte

- Signifikanz des Ansatzes der Positiven Psychologie.
- Vorteil der Resilienz im Vergleich zu Stressbewältigung
- Resilienz: Natur – Erziehung – Kultur.
- Effektive Mittel zum Trainieren von Resilienz.
- Praktische Anwendung basierend auf individuellen Erlebnissen.
- Implementierung von Resilienz (Training) im persönlichen Kontext.



Dozent
Prof. Dr. HUBERT ANNEN
Dozent für Militärpsychologie
und Militärpädagogik MILAK an
der ETH Zürich

WISSENSCHAFTLICHES MODUL 1 TAG

SELECTION AND ASSESSMENT CENTER

Lernziele

- Die meist genutzten Mittel zur Personalselektion, sowie deren Möglichkeiten und Limitationen beschreiben.
- Die Methode «Assessment Center» und deren Einfluss auf die Führungskultur einer Organisation verstehen.
- Anwendung von Grundprinzipien und Richtlinien der «Assessment Center»-Methode in einem spezifischen organisationalen Kontext.

Inhalte

- Möglichkeiten und Grenzen verschiedener Mittel der Personalselektion.
- Einfluss von Personalselektion auf die Organisations- und Führungskultur.
- Relevanz der Selektion von Führungskräften.
- Richtlinien bei der Anwendung von «Assessment Centers».
- Praktische Anwendung der «Assessment Center»-Methode.



Dozent
Prof. Dr. HUBERT ANNEN
Dozent für Militärpsychologie
und Militärpädagogik MILAK an
der ETH Zürich

CAS in Human Factors in Leadership

WISSENSCHAFTLICHES MODUL 1 TAG

DIVERSITY, INCLUSIVE CULTURE AND EQUITY I

Lernziele

- Diversität & Inklusion sowie deren Wichtigkeit in Unternehmen und der Gesellschaft beschreiben und erklären können.
- 5 Hauptelemente von Diversität (Gender, Geographie, Generation, Beeinträchtigung und sexuelle Orientierung) verstehen.
- Hindernisse auf dem Weg zu Diversität & Inklusion verstehen und wissen wie diese überwunden werden können.
- Eine Strategie und einen Aktionsplan entwickeln, um die eigene Organisation diverser und inklusiver zu gestalten.

Inhalte

- Gender, Geographie, Generation, Beeinträchtigung und sexuelle Orientierung.
- Entmystifizierung von Unterschieden.
- Talent, Performance, Innovation und Effizienz.
- Hindernisse auf dem Weg zu Diversität & Inklusion.
- Auffälligen Wandel herbeiführen.
- Den eigenen Weg zu mehr Diversität & Inklusion definieren.



Dozent

JOHANNES (JOOP) SMITS
Partner Inclusion & Diversity bei
PwC

WISSENSCHAFTLICHES MODUL 1 TAG

DIVERSITY, INCLUSIVE CULTURE AND EQUITY II

Lernziele

- Selbstwahrnehmung und seine positiven Einflüsse auf die Interaktion mit anderen Personen verstehen.
- Charakteristika und mögliche Missverständnisse von verschiedenen Kommunikationsstilen verstehen.
- Methoden hin zu einer besseren Kommunikation kennenlernen.
- Vertrauen und individuell unterschiedliche Formen der Vertrauensbildung verstehen.
- Methoden erlernen, um inkludierend, willkommen und wertschätzend zu werden sowie um eine inklusive Unternehmenskultur aufzubauen und zu erhalten.
- Schwierige Situationen meistern und zwischen gegenteiligen Interessen vermitteln.

Inhalte

- Selbstwahrnehmung und wie diese die Interaktion mit anderen positiv beeinflusst.
- Kommunikation: Schaffung einer «speak-up-Kultur»
- Soziale Interaktionen: Wie vertrauensvolle Beziehungen entstehen.
- Synergien schaffen: Wie inklusive Unternehmenskulturen entstehen.



Dozent

JOHANNES (JOOP) SMITS
Partner Inclusion & Diversity bei
PwC

PRAKTISCHES MODUL 3 TAGE

INTERPERSONELLE KOMMUNIKATION

Lernziele

- Kommunikationstechniken personen- und situationsgerecht einsetzen.
- Kommunikative Situationen wirkungsvoll analysieren.
- Stärken bei Auftritten gezielt einbringen.
- Persönliche Präferenzen in der zwischenmenschlichen Kommunikation identifizieren.
- Kennenlernen eines wirksamen Instrumentariums, um Gespräche und Reden erfolgreich zu gestalten.
- Aktionsplan zur Umsetzung des Gelernten im Alltag entwerfen.

Inhalte

- Kommunikationsverhalten von sich und anderen erkennen (www.persolog.ch).
- Unterschiedliche Kommunikationsmodelle kennen und anwenden lernen (Kommunikationsquadrat nach Schulz von Thun, Aktives Zuhören, Feedback-Kultur).
- Schwierige Gesprächssituationen erfolgreich meistern und analysieren (Vier-Phasen-Modell).
- Reden strukturiert erarbeiten und sicher halten (Talk-Power-Formel)



Dozent

Oberst
ALESSANDRO RAPPAZZO
Kommandant Management-,
Informations- und Kommunika-
tionsausbildung MIKA

PRAKTISCHES MODUL 3 TAGE

FÜHRUNGSKOMMUNIKATION

Lernziele

- Die im Block «Interpersonelle Kommunikation» gelernten Fähigkeiten vertiefen und festigen.
- Ein wirkungsvolles Instrumentarium aneignen, um Verhandlungen zu führen und Sitzungen effektiv und effizient zu leiten.
- Die Fähigkeit zur Planung und Einführung eines Führungsprozesses über Zielvereinbarungen in der eigenen Organisation erwerben.
- Mitarbeitergespräche konstruktiv und motivierend führen.

Inhalte

- Vertiefung des persolog-Verhaltens-Profiles in Bezug auf Mitarbeiterführung.
- Verhandlungen resultatorientiert führen (Harvard-Konzept, Forderungsmatrix).
- Sitzungen effektiv und gleichzeitig effizient leiten (TZI – Themenzentrierte Interaktion).
- Anwenden von Moderationstechniken.
- Führungsprozesse kennenlernen, Methodenvielfalt bezüglich Mitarbeiterführung erweitern (situatives Führen, Führen durch Zielvereinbarung – MbO, GROW – Coaching).



Dozent

Oberst
ALESSANDRO RAPPAZZO
Kommandant Management-,
Informations- und Kommunika-
tionsausbildung MIKA