

«Der MAS in Effective Leadership
an der Universität Luzern ist eine
lohnende Investition in die eigene be-
rufliche und persönliche Entwicklung. Die
praxisnahen Inhalte, das inspirierende
Netzwerk und der interdisziplinäre Aus-
tausch machen diesen Studiengang zu
einer wertvollen Erfahrung für alle, die
sich als Führungskraft weiter-
entwickeln wollen.»

NATALIE ANDREOLI
Senior Communication & Marketing
Managerin IT





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 gruppendifamische Abläufe solcher Organisationen zu untersuchen.

WISSENSCHAFTLICHES MODUL

2 TAGE

SELF-LEADERSHIP AND POTENTIAL DEVELOPMENT

Lernziele

- Konzepte und Instrumente der Selbstdührung verstehen, kritisch hinterfragen und anwenden können.
- Potenzialentwicklung als sozialen Prozess verstehen und gezielt beeinflussen können.
- Eine persönliche Entwicklungsplanung basierend auf Konzepten und Instrumenten der Selbstdührung und Potenzialentwicklung erstellen können.
- Erste Erfahrung in der Anwendung von Instrumenten der Selbstdührung sammeln.

Inhalte

- Selbstdührung: Selbstkenntnis und Werthaltung, Zielsetzung, Gewohnheiten, Mindset, Stressmanagement und kognitive Regulierung (z. B. Metakognition, Aufmerksamkeitsstrategien).
- Potenzialentwicklung: Soziale Mobilität, Networking, Diversität, psychologische Verträge und Person-Job Fit.
- Hindernisse und Ressourcen: Identifikation von Herausforderungen und unterstützenden Faktoren für die Umsetzung der persönlichen Entwicklungsplanung.



Dozent

Dr. JAN RICHNER
Post Doc, Chair of Techn. and Innovation Management, ETH Zürich

CAS in Human Factors in Leadership

WISSENSCHAFTLICHES MODUL	1 TAG	WISSENSCHAFTLICHES MODUL	4 TAGE
COGNITIVE BIASES		ELEMENTS OF TEAM LEADERSHIP	
Lernziele		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 Führungssituatien anwenden lernen.		• 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 <ul style="list-style-type: none">• Neuronale Grundlagen von kognitiver Voreingenommenheit.• Kognitive Voreingenommenheit und Entscheidungsfindung.• Anomalien und Entscheidungsfindung.		Inhalte <ul style="list-style-type: none">• Grundlagen zu Gruppenverhalten.• Arbeitsteams.• Gruppendynamiken.• Psychodynamische Faktoren.• Authentizität.• Exzellenz.• Motivation.• Stressbewältigung.	
	Dozierende Dr. EVA-MARIA AULICH Geschäftsführerin des Forschungscampus Mittelhessen		Dozierende SARAH VON FELTEN, MA Forschungsprojektmitarbeiterin Militärakademie (MILAK) an der ETH Zürich
	Dr. ANJA FEIERABEND Senior Researcher and Lecturer CEHRM und Geschäftsführerin HR ConScience GmbH		Dr. MICHAEL HOLENWEGER Stabschef OSTRAL beim Verband Schw. Elektrizitäts- unternehmen VSE

WISSENSCHAFTLICHES MODUL

1 TAG

POSITIVE PSYCHOLOGY & RESILIENCE AND SELECTION & ASSESSMENT CENTERS I**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

POSITIVE PSYCHOLOGY & RESILIENCE AND SELECTION & ASSESSMENT CENTERS II**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
Chef Ausbildung, Kommando
Führungs- und Kommunikationsausbildung KFK**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-Profils 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
Chef Ausbildung, Kommando
Führungs- und Kommunikationsausbildung KFK