

«Der **MAS in Effective Leadership** an der Universität Luzern ist eine lohnende Investition in die eigene berufliche und persönliche Entwicklung. Die praxisnahen Inhalte, das inspirierende Netzwerk und der interdisziplinäre Austausch machen diesen Studiengang zu einer wertvollen Erfahrung für alle, die sich als Führungskraft weiterentwickeln 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 gruppendynamische Abläufe solcher Organisationen zu untersuchen.

WISSENSCHAFTLICHES MODUL

2 TAGE

SELF-LEADERSHIP AND POTENTIAL DEVELOPMENT

Lernziele

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

Inhalte

- Selbstführung: 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

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
*Stabschef OSTRAL beim
Verband Schw. Elektrizitäts-
unternehmen VSE*

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

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

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 Kommunika-
tionsausbildung KFK*

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
*Chef Ausbildung, Kommando
Führungs- und Kommunika-
tionsausbildung KFK*