



Betriebspsychologie IHK

Weiterbildung für Führungskräfte
2 Semester | Wochenendveranstaltung

Diese anspruchsvolle Fortbildung richtet sich an Führungskräfte aller Bereiche, aller Branchen. Verbessern Sie auf hohem Niveau Ihre fachliche und persönliche Führungskompetenz sowie Ihre weiteren Aufstiegschancen! Und dieses gemeinsam mit Führungskräften aller Ebenen. Profitieren Sie von uns, mit uns und untereinander.

Umfang

296 U-Stunden Präsenz sowie
48 Zeitstunden (64 U-Stunden) Heimarbeit-Lernen
Gesamt Lernaufwand = 360 U-Stunden

Dauer bzw. Präsenzphasen

Ein Wochenende pro Monat sowie 2 x 1 Woche Bildungsurlaub | berufsbegleitend |
2 Semester

Zugangsvoraussetzungen

- Ausführung einer Führungsposition oder tätig als Personalreferent*
- mindestens 27 Jahre alt
- abgeschlossenes Studium oder qualifizierte Ausbildung
- Ausnahmen sind in geringer Teilnehmerzahl möglich. Bitte kontaktieren Sie uns telefonisch am Standort Lübeck 0451 2903-189.

Ort

Präsenzphasen finden in Lübeck statt

Abschluss

Nach bestandener Klausur sowie nach schriftlicher und mündlicher Abschlussleistungsfeststellung erhalten Sie ein IHK-Zertifikat

Kosten

3.450,00 EURO (umsatzsteuerbefreit) inkl. 50,00 Euro Prüfungsgebühr
oder Ratenzahlung über 12 Monate (12 x 290,00 Euro)

Enthalten sind: Skripte/ Unterrichtsunterlagen, Pausen-Getränke

Unterrichtsbesuch

Eine Anwesenheit in den Präsenzphasen muss zu 75% erfüllt sein, um zur IHK Leistungsfeststellung in unserem Hause zugelassen zu werden.



Unterrichtsfächer

- Grundlagen der Psychologie
- Sucht am Arbeitsplatz
- Burnout
- Führungstechniken /-methoden
- Führungsverhalten
- Mitarbeitergesprächsführung
- Psychologie in der Gruppe/Team



- Konfliktmanagement
- Supervision
- Organisationsaufstellung
- Stressmanagement
- Interkulturelles Training
- Projektmanagement
- Vision, Strategien, Ziele
- Zeitmanagement
- Spielerisch Hemmnisse überwinden
- Eignungsdiagnostiken
- Personalmanagement
- Coaching- und Therapiemethoden

*Änderungen vorbehalten!

Erläuterung

Bereits in den 70er Jahren gab es Trainingsprogramme zum Aufbau **sozialer Kompetenz** (Feldhege & Krauhan, 1979). Heute sind Kompetenzseminare besonders im Zuge des Modebegriffs Lebenslanges Lernen für den beruflichen Alltag maßgeblich und für Führungskräfte ein "Soll" geworden, obgleich die Begründungen, warum diese Seminare wichtig seien, nicht immer einleuchten und sich oftmals jeglicher Belege entziehen. Soziale Kompetenz behält über die ganze Lebensspanne ihre Bedeutung, da sie eine interaktiv-strukturierende Funktion hat und das soziale Handeln und die Kommunikation mit anderen Menschen reguliert.



Selbstmanagement, Kooperations- und Konfliktmanagement werden in unterschiedlichen Lebensphasen stets eine vorrangige Stellung einnehmen. Ein Bedarf an effizienter Weiterentwicklung sozialer



Fähigkeiten ist also vorhanden. Gerade Führungskräfte brauchen praktikable Handwerkszeuge und Erfahrung, um im Alltag mit optimal zeitlichen und mentalen Aufwand Probleme zu lösen und Ziele zu realisieren. Allerdings wird die Definition der sozialen Kompetenz dadurch erschwert, dass es sich nicht allein um eine Sammlung von Fertigkeiten und Fähigkeiten handelt.

Vielmehr muss die Definition, die eine Sammlung von Fähigkeiten einschließt, demnach um situative Anforderungen ergänzt werden. In unterschiedlichen Kulturkreisen, aber auch in unterschiedlichen Situationen innerhalb eines Kulturkreises, können daher bei vergleichbaren situativen Anforderungen differierende Verhaltensweisen vom Individuum erwartet und somit als kompetent interpretiert werden. Ein Verhalten, das innerhalb einer bestimmten Situation eine Person als sozial kompetent darstellt, kann innerhalb einer anderen Situation bei vergleichbaren situativen Anforderungen als sozial inkompetent angesehen werden. Eine genaue Festlegung von Verhaltensweisen, die in sozialen Situationen als sozial kompetent angesehen werden können, kann es nach deshalb grundsätzlich nicht geben.

Daher spielen soziale Erwartung und Normen, die **interkulturell** verschieden sein können, ebenso eine Rolle wie verschiedene Fähigkeiten. Was als sozial anerkanntes Verhalten in Europa gilt, kann für eine Führungskraft bei vergleichbaren situativen Anforderungen in Asien auf einem Meeting zum Fauxpas werden: In Japan ist Feedback beispielsweise verpönt und gilt als unhöflich. Sich weiterbilden ist meist ein Zeichen von Offenheit und Wachstum. Sich bei uns im Hause weiter zu bilden ist zudem ein Zeichen von vorhandener Bereitschaft, sich - parallel neben dem Erwerb von Fachwissen - selbst zu hinterfragen.





Am Beginn der Karriere einer Führungskraft steht oftmals die Notwendigkeit, einen Rollenwechsel zu vollziehen: Aus einer Fachkraft ohne Leitungsfunktion, wird eine Führungskraft, deren Aufgabe nun in der **Führung und Beurteilung von Mitarbeitern** liegt. Dieser Rollenwechsel kann Schwierigkeiten bereiten, da die neue Aufgabe erst rational begriffen und emotional akzeptiert und letztlich auch funktionell ausgefüllt werden muss.

Zuweilen werden Fachkräfte nahezu unvorbereitet mit ihrer neuen Rolle konfrontiert; doch auch bei einer Vorbereitung über Führungskräfte-seminare bleiben häufig viele Fragen offen. Insbesondere sehr guten Fachkräften kann es schwer fallen, von der Facharbeit in die Führungsaufgabe zu wechseln. Die Auseinandersetzung mit sozialen Kompetenzen - zuweilen gerne vernachlässigt - wird unumgänglich. Hinzu kommt, dass eine neue Führungskraft gerne von ihren **Mitarbeitern "getestet"** wird - schon um zu wissen, was "der Neue" alles mit sich machen lässt. Die Führungsarbeit droht in einer solchen Konstellation zu einer ungeliebten Tätigkeit zu werden, die scheinbar von der "eigentlichen" Arbeit abhält. Die negativen Folgen einer derartigen Einstellung zur Führungsaufgabe sind absehbar. Auf dem weiteren Karriereweg ergeben sich für Führungskräfte neue Schwierigkeiten. Auch wenn gelernt wurde, die Rolle als Führungskraft auszufüllen, hinterlässt der Umgang mit Macht und - insbesondere in größeren Unternehmen - "politischen" Interessen seine Spuren an der Führungskraft: Mitarbeiter, die der "Chef" als Teil seiner Führungsaufgabe zu **beurteilen** hat, verhalten sich im Zweifelsfall ebenso wenig "echt", wie dies von konkurrierenden Kollegen oder ergebnisorientierten Vorgesetzten zu erwarten ist.

Viele Führungskräfte ab dem mittleren Management verspüren unter dem Druck derartiger Konstellationen verständlicherweise **Einsamkeit**. Während die Basis für eine brauchbare **Rückmeldung des eigenen (Führungs-)Verhaltens** immer kleiner zu werden scheint, nimmt der Leistungsdruck und die Verantwortung immer mehr zu. Oftmals wird versucht, durch Mehrarbeit das Problem unter Kontrolle zu bekommen. Mitarbeiter werden dann besonders penibel beurteilt, die realen oder nur befürchteten Intrigen der Kollegen abgewehrt und die Erwartungen der Vorgesetzten um den Preis jeder möglichen Überstunde erfüllt. Unter

diesen Gesichtspunkten sind die mit Stolz verkündeten 70-Stunden- Wochen mancher Manager kein Zeichen von Führungskompetenz, sondern eher diagnostisch wertvolle Symptome.

Im Top-Management ergeben sich wiederum andere Rollenherausforderungen. An der Spitze eines Unternehmens sind Einsamkeit und Mangel an fundiertem **Feedback** sehr häufig. So überrascht es nicht, dass sich Top-Manager immer wieder über "unerklärliches" Verhalten in ihrer Umgebung wundern, ohne dies genau zuordnen zu können. Oft ist ihnen nicht bewusst, dass jedes Verhalten, jede Geste und jedes Symbol von ihrer Umwelt genau registriert und interpretiert werden. Für Mitarbeiter ist es z.B. eben nicht egal, mit wem die Unternehmensspitze in der Kantine zu Mittag isst.



Top-Führungskräfte stehen in der Unternehmensöffentlichkeit unter **ständiger Beobachtung** und ihren Handlungen werden zuweilen Bedeutungen zugemessen, die von der Führungskraft in keiner Weise beabsichtigt waren. Ohne unabhängiges Feedback sind Irritationen auf beiden Seiten daher kaum zu vermeiden. Zudem identifizieren sich gerade Top-Führungskräfte mit ihrer Rolle zuweilen so sehr, dass die Berufsrolle nahezu das gesamte Leben bestimmt: Abendessen werden zu Geschäftsessen, Treffen mit Bekannten zu Repräsentationsterminen und der Urlaub wird für einen "kleinen Abstecher" zur neuen Filiale und zur Anbahnung neuer Kontakte genutzt.

Die ständig zuteil werdende Aufmerksamkeit und die damit einhergehenden „Größen- gefühle“ sorgen dafür, dass ein solches Verhalten Bestätigung findet. Gleichzeitig wird das Selbstwertgefühl aber immer abhängiger von der Berufsrolle und -funktion. Fällt dies weg, so

fühlen sich Top-Führungskräfte nicht selten ihres Lebenssinnes beraubt. Doch auch bevor es soweit kommen kann, führt die spezifische Situation von Top-Managern zu Wahrnehmungsverzerrungen, die ohne unabhängige Reflexion von außen kaum aufzuarbeiten sind. Jede Phase einer Führungskräfte-Karriere hat somit spezifische Herausforderungen, die eine Weiterbildung (praxisnah!) sinnvoll machen können.

Aus Sorge vor einem Gesichtsverlust und aus dem oben skizzierten Zeitmangel ist ein Austausch mit Freunden kaum noch möglich und Ehepartner fühlen sich meist überfordert, das sie meist nicht über das für eine Beratung notwendige betriebswirtschaftliche und psychologische Fachwissen verfügen. Sie können unterstützen, entlasten, trösten - das Problem der Führungskraft wird dadurch jedoch nicht aufgearbeitet. Zudem ist häufig zu beobachten, dass Führungskräfte Kritik aus ihrem privaten Umfeld an ihrem Verhalten oder ihrer Rolle selten konstruktiv aufnehmen können und eher als Kränkung und Beleidigung aufnehmen.

Auf Grund des absehbaren Mangels an fundiertem Feedback kann es dann zu einer zunehmenden Verzerrung der eigenen Wahrnehmung kommen, d.h. das Selbstbild der Führungskraft wird zunehmend unrealistisch, blinde Flecken und dysfunktionale Verhaltensmuster nehmen zu. Aus der subjektiven Sicht der Führungskraft stellt sich dies jedoch anders dar: Im guten Glauben, das richtige zu tun und sich mit vielen Überstunden aufzuopfern, wundert sie sich über die Reaktionen der Umwelt, die eigene Unzufriedenheit und dass sie ihre Ergebnisse nicht wie geplant erreicht.

FAZIT:

Unsere Weiterbildung kann für Führungskräfte auf mehreren Hierarchieebenen eine sinnvolle Beratungs- und Unterstützungsmaßnahme darstellen, welche auf hochkarätigem Wissen basiert und eine Selbstreflexion ermöglicht.

Parallel schulen wir Ihre **fachliche Kompetenz**. Fachwissen gibt Sicherheit.

Job-Campus® | Andrea Gensel
Maria-Goeppert-Straße 1
23562 Lübeck

Anmeldung

auch per FAX: (04 51) 29 03 – 333

Anmeldung zur Teilnahme am Seminar

„Betriebspsychologie für Führungskräfte (mit IHK-Zertifikat)“

Beginn: _____

Seminarkosten: 3.450,00 EURO (umsatzsteuerbefreite Weiterbildung) inkl. 50 Euro Prüfungsgebühr

Persönliche Angaben:

Name: _____
Straße: _____
PLZ/Ort: _____
Telefon: _____

Firmenangaben :

Name: _____
Straße: _____
PLZ/Ort: _____
Telefon: _____
dortige Position/Funktion : _____

Die Zahlung soll erfolgen:

durch Rechnungslegung Firma Privat (zutreffendes bitte ankreuzen)

Ich zahle: einmalig 3.450,00 Euro

Ich zahle: 12 x 290,00 Euro

Rechnungslegung erfolgt ca. 2 Wochen vor Seminarbeginn.

Mit der Anmeldung werden die anliegenden bzw. umseitigen Unterrichtsbedingungen anerkannt.

Ort, Datum Stempel/Unterschrift

Unterrichtsbedingungen

Teilnahmebedingungen:

Soweit für einzelne Kurse oder Langzeitlehrgänge bestimmte Zugangsvoraussetzungen gegeben sind, ist deren Erfüllung Voraussetzung für die Teilnahme. Die Angaben des Seminarteilnehmers in der schriftlichen Bewerbung und im mündlichen Eignungsgespräch sind Bestandteil dieses Vertrages. Unrichtigkeiten können die Aushändigung des Zertifikates verhindern.

Anmeldung:

Der privatrechtliche Vertrag kommt erst durch die Aufnahmebestätigung von *Job-Campus* zustande. Bei zu geringer Teilnehmerzahl oder aus anderen wichtigen Gründen kann ein Lehrgang abgesagt, verschoben oder mit einem anderen zusammengelegt werden.

Kosten/Beiträge:

Kosten und Beiträge richten sich nach dem jeweils gültigen Kostenplan von *Job-Campus* und sind spätestens 3 Tage vor Beginn der Lehrgänge/Kurse fällig. Ratenzahlung ist möglich.

Aufhebung des Unterrichtsvertrages:

Mit dem Zustandekommen des Unterrichtsvertrages ist die Verpflichtung zur vollen Beitragszahlung verbunden. Eine ordentliche Kündigung ist nicht möglich.

Unterrichtsbesuch:

Der Teilnehmer verpflichtet sich durch seine Unterschrift, die Unterrichtsbedingungen und Anweisung der Leitung des Bildungsträgers oder dessen Beauftragten zu beachten.

Haftung:

Für abhanden gekommene Gegenstände und sonstige Schäden während des Lehrgangs sowie auf dem Weg von und zur Unterrichtsstätte, übernimmt der Bildungsträger keine Haftung. Der Teilnehmer haftet für Schäden, die er absichtlich oder fahrlässig in der Bildungsstätte verursacht.

Verschwiegenheitserklärung:

Der Teilnehmer verpflichtet sich, über alle ihm im Rahmen dieses Seminars zur Kenntnis gelangten Informationen, insbesondere personenbezogene Daten, Stillschweigen zu bewahren, anderen diese unzugänglich zu machen und auch sonst nicht zu nutzen. Es dürfen weder Namen von Mitteilnehmer noch über deren in der Gruppe geäußerten Informationen an Dritte weitergegeben werden. Dies gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Seminars.

Gerichtsstand:

Für Streitigkeiten aus diesem Vertrag wird, sofern zulässig, Lübeck als Gerichtsstand vereinbart.