

Die zivile Führungsausbildung

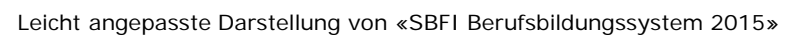
Prof. Dr. Erik Nagel

Co-Leiter Institut für Betriebs- und Regionalökonomie

Vizedirektor Ressort Weiterbildung

Studienleiter Executive MBA Luzern

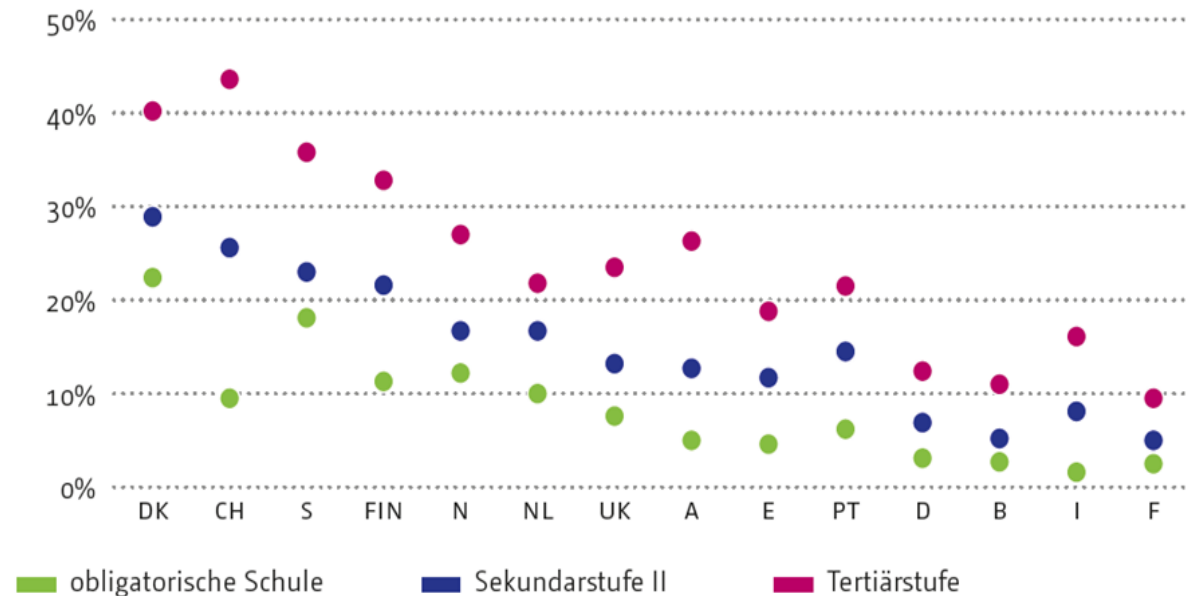
erik.nagel@hslu.ch



Schweiz = Weiterbildungsmeister

Teilnahme der erwachsenen Bevölkerung
(25-64-jährig) an allgemeiner und beruflicher Bildung

DK = Dänemark
CH = Schweiz
S = Schweden
FIN = Finnland
N = Norwegen
NL = Niederlande
UK = Vereinigtes Königreich
A = Österreich
E = Spanien
PT = Portugal
D = Deutschland
B = Belgien
I = Italien
F = Frankreich



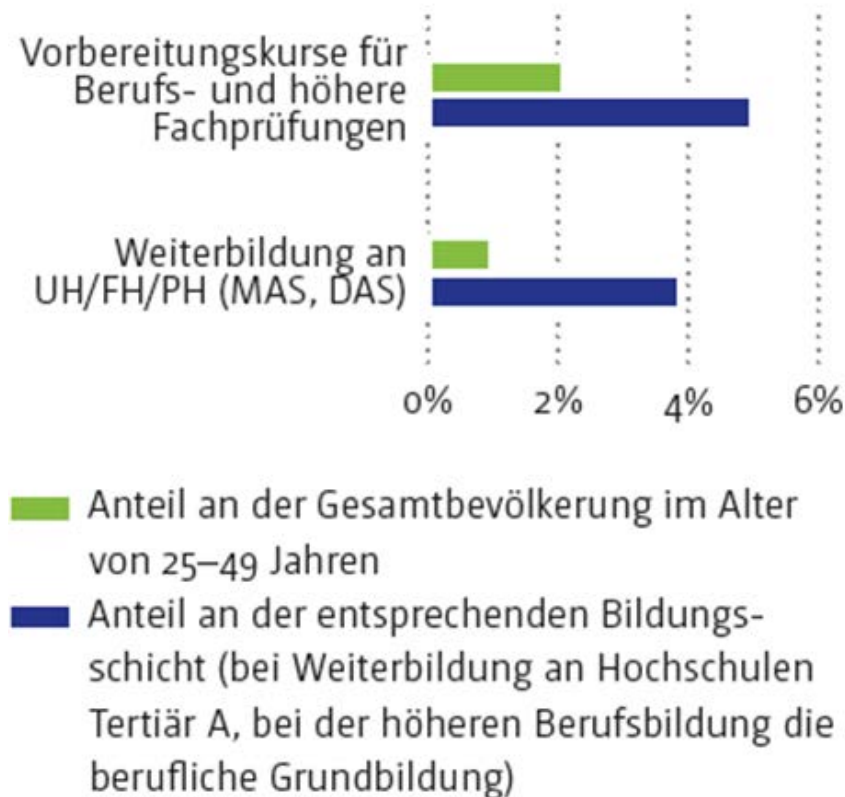
Quelle: SKBF/CSRE Schweiz. Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Bildungsbericht 2014
Daten: Eurostat (Labour Force Survey 2012)

Anbieter beruflicher Weiterbildung



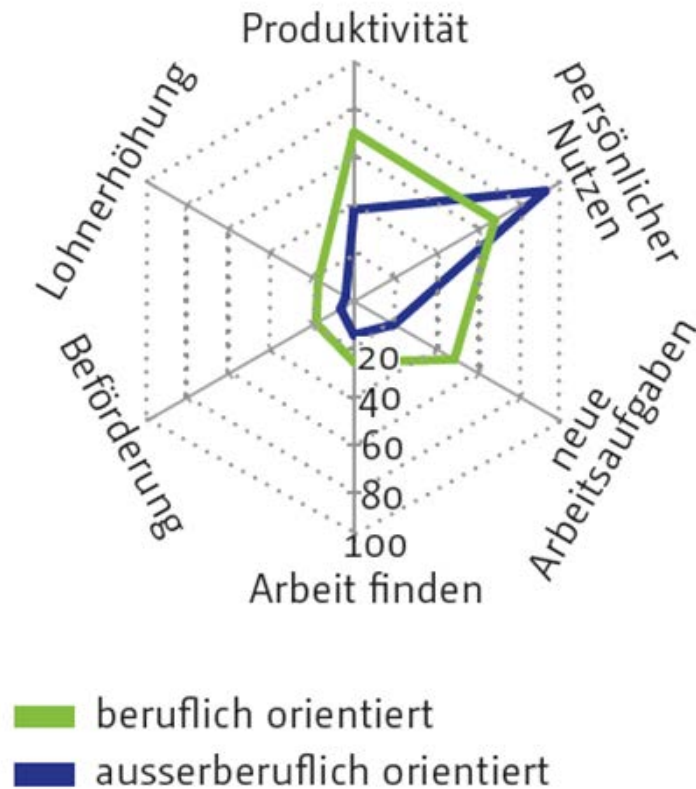
Teilnahme an nichtformaler Bildung

Tertiärstufe A und B, Wohnbevölkerung 25-49 Jahre, 2011

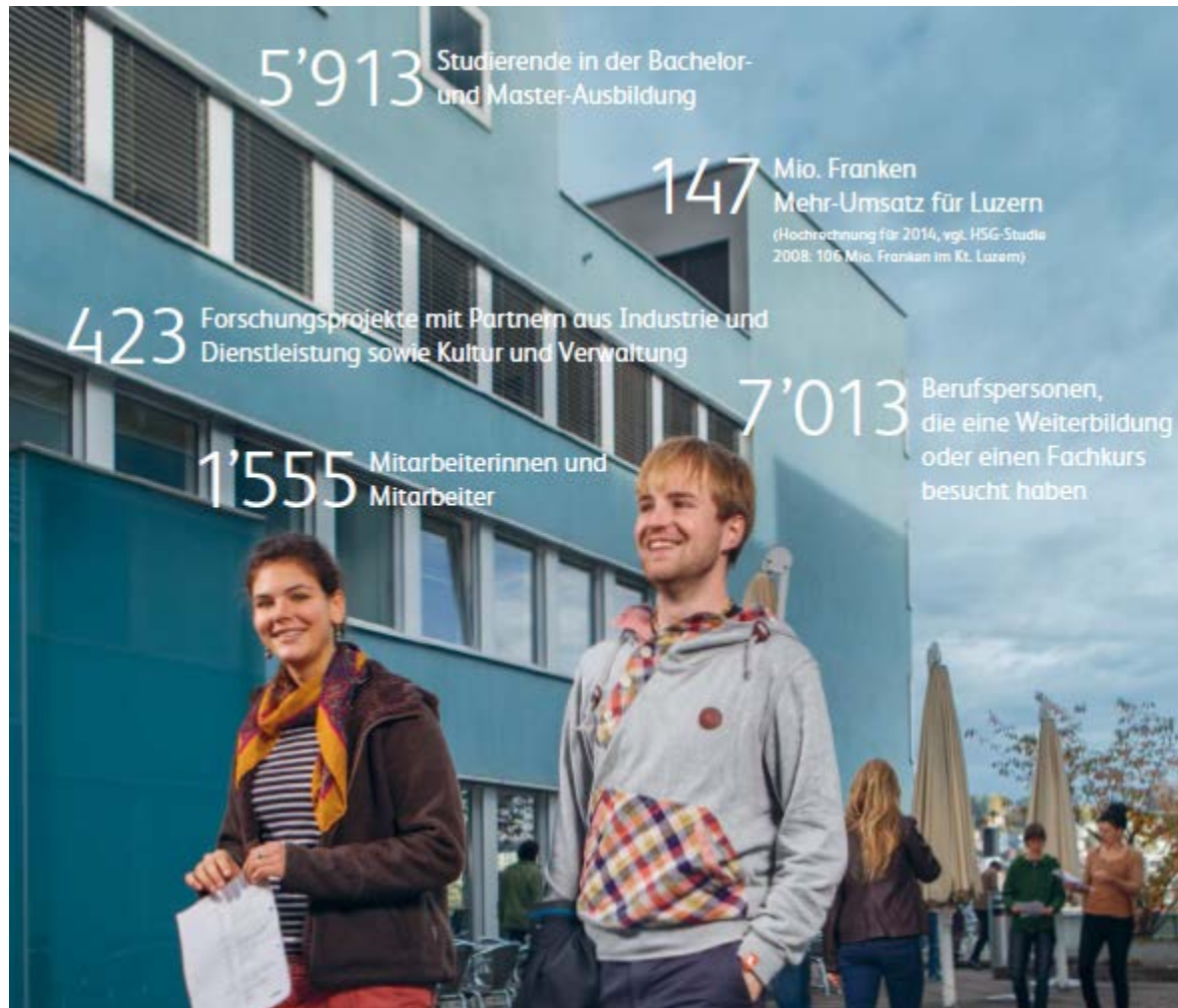


Nutzen von Weiterbildung

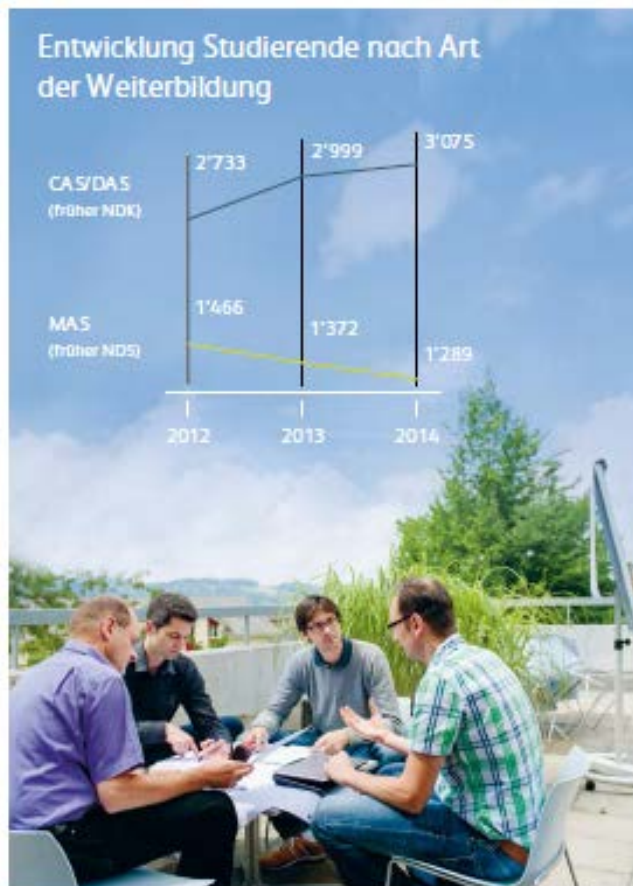
Wohnbevölkerung 25-64jährig



Kennzahlen zur Hochschule Luzern 2014



Weiterbildung



Zwischen 2012 und 2014 ist die Zahl der Personen, die sich für eine Weiterbildung an der Hochschule Luzern entschieden haben, um rund 4% gestiegen. Im Jahr 2014 haben 1'289 Personen einen MAS besucht, 3'075 ein DAS oder CAS. Der Trend, kürzere Weiterbildungen zu absolvieren, geht somit weiter.



Stellenwert der Führungsweiterbildung im IBR

Weiterbildungsangebote im IBR

Executive MBA Luzern
MBA Luzern

8 Master of Advanced Studies MAS

2 Diploma of Advanced Studies DAS

19 Certificate of Advanced Studies CAS

Lehrgänge für Verwaltungsangestellte
und Verwaltungskader
Fachkurse

Seminare

Management Seminare
International Weeks

Massgeschneiderte Inhouse-Angebote



davon Führungsweiterbildung

Executive MBA Luzern
MBA Luzern

Master of Advanced Studies MAS

- MAS Leadership and Management
- MAS Public Management
- MAS Management im Sozial- und Gesundheitsbereich

Diploma of Advanced Studies DAS

- DAS Leadership and Management

Certificate of Advanced Studies CAS

- CAS Leadership
- CAS Betriebswirtschaft
- CAS Public Management und Politik
- CAS Coaching als Führungskompetenz
- CAS Mediation Grundlagen
- CAS Mediation Vertiefung
- CAS International Leadership

Perspektiven auf das Thema Führung

Stogdill (1950):

„Führung ist der Prozess der Beeinflussung der Aktivitäten einer organisierten Gruppe in Richtung auf Zielsetzung und Zielerreichung“.

Welsh (1979):

„Führung ist die Fähigkeit, menschliche Ressourcen zur Durchsetzung bestimmter Ziele zu mobilisieren“.

Wunderer (2000):

„Führung wird als zielorientierte, wechselseitige und soziale Beeinflussung zur Erfüllung gemeinsamer Aufgaben in und mit einer strukturierten Arbeitssituation definiert. Sie vollzieht sich zwischen hierarchisch unterschiedlichen Personen.“

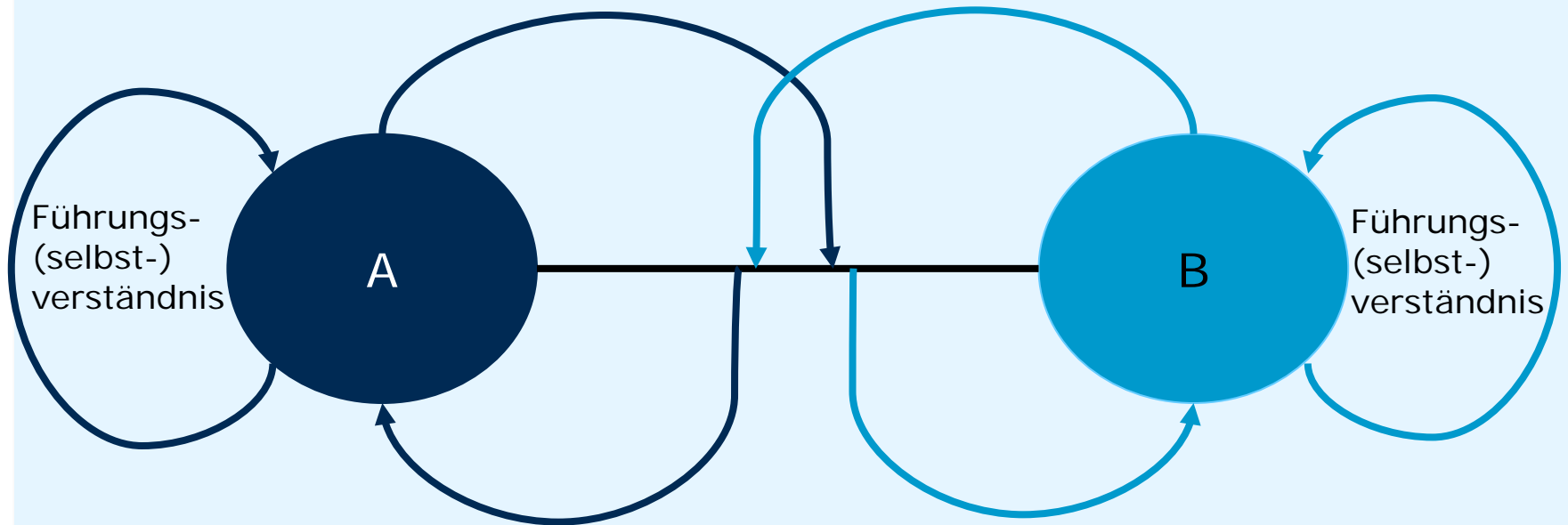
Müller & Dachler (1988):

„Führung ist eine konstruierte gesellschaftliche Realität“

Gestaltung der Führungsbeziehungen

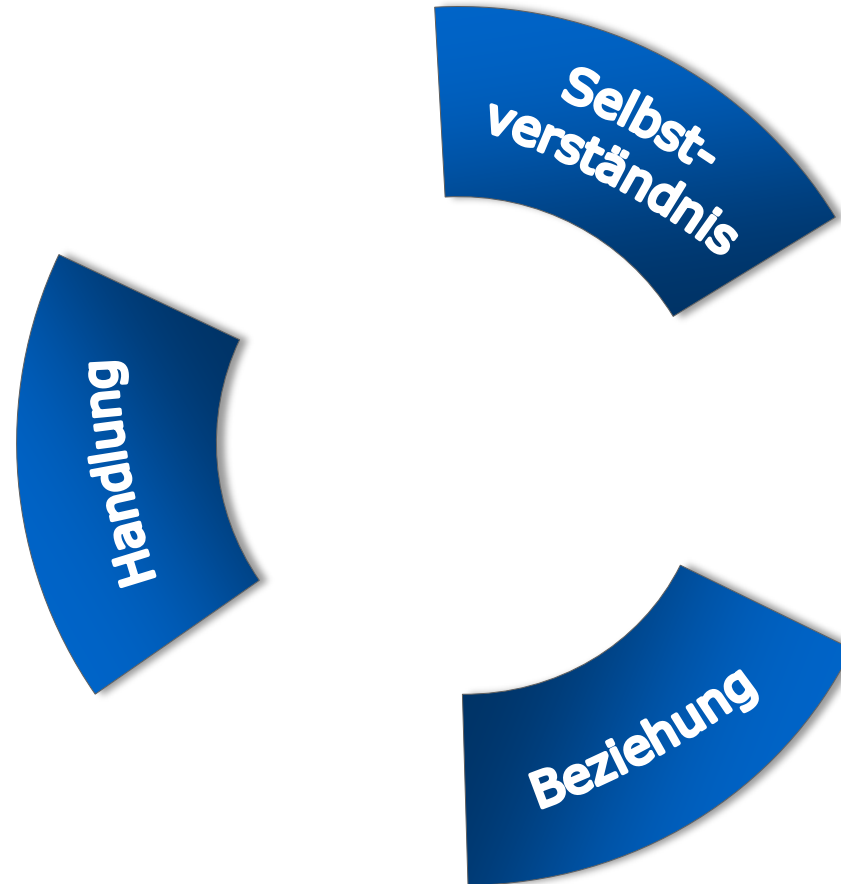
Organisation

Handlung mit impliziter Aussage über Beziehung

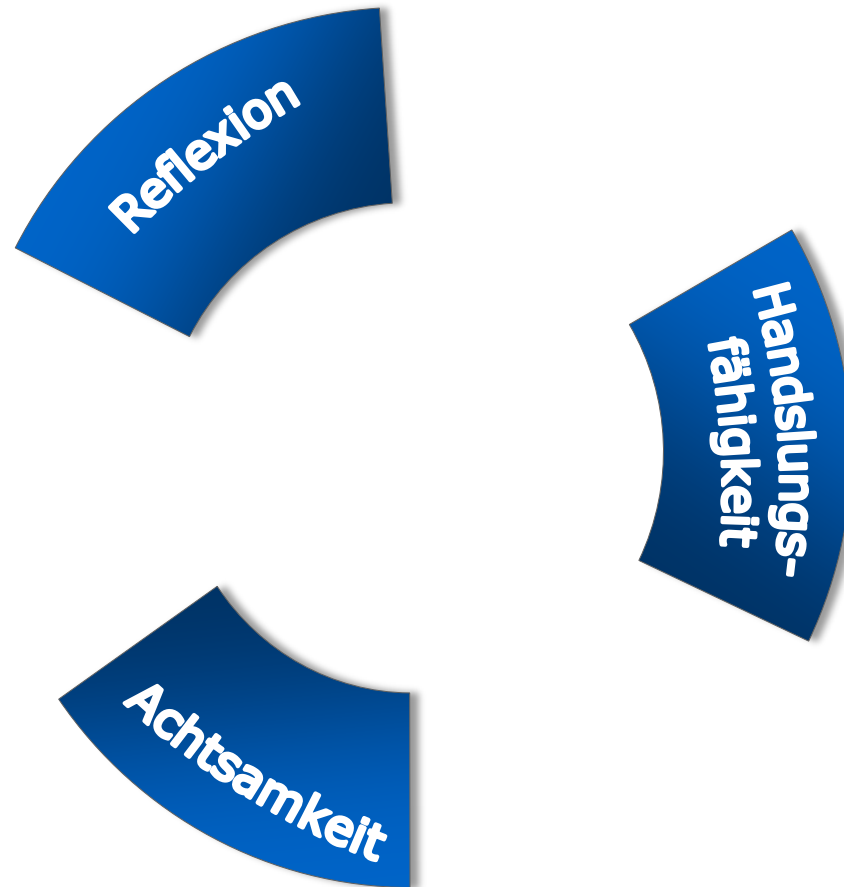


Implizite **Interpretation** der Handlung

Grundverständnis von Führung



Grundprinzipien der modernen Führungsausbildung



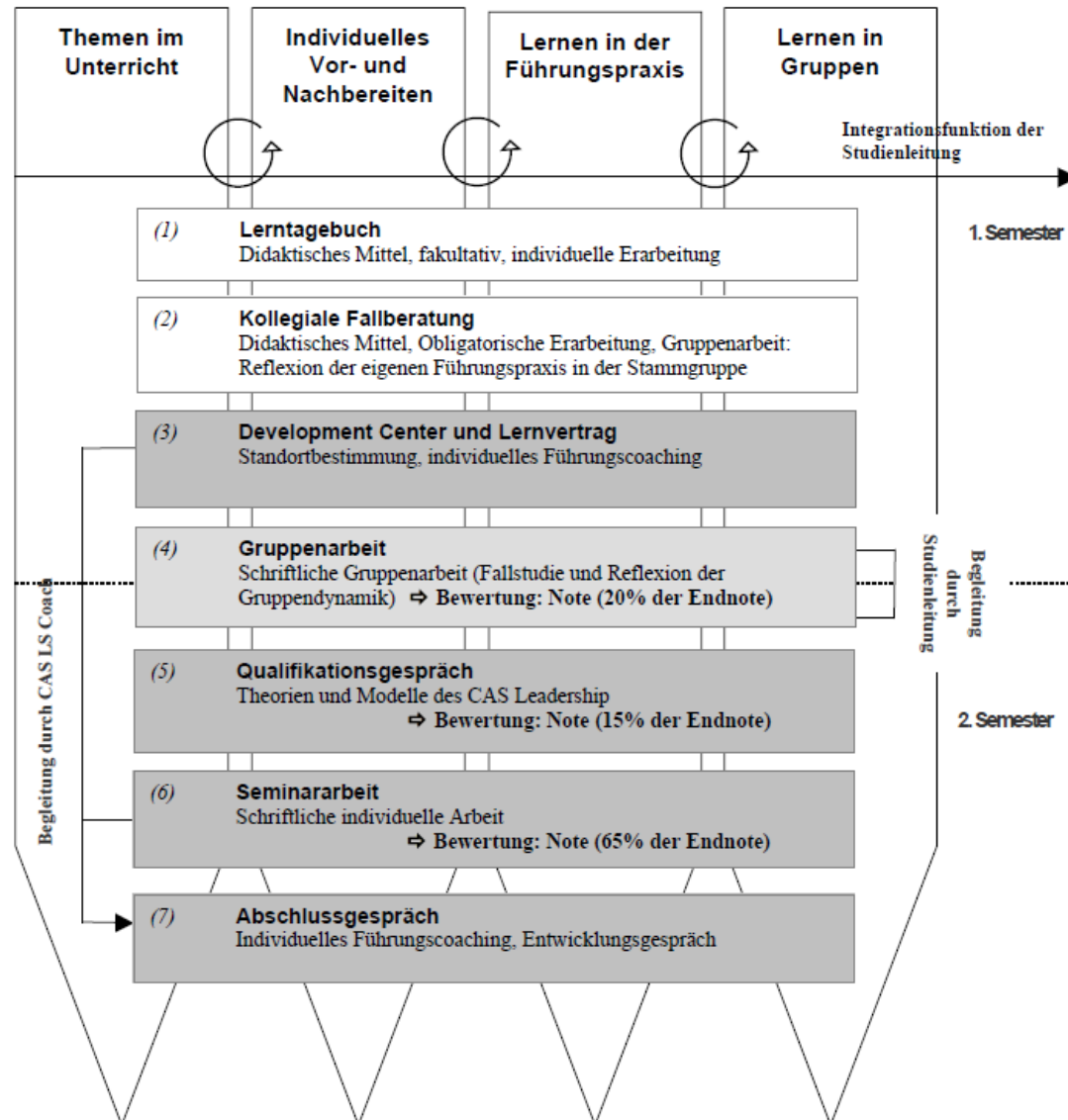
6 Dimensionen der Führungsentwicklung



Themen des CAS Leadership

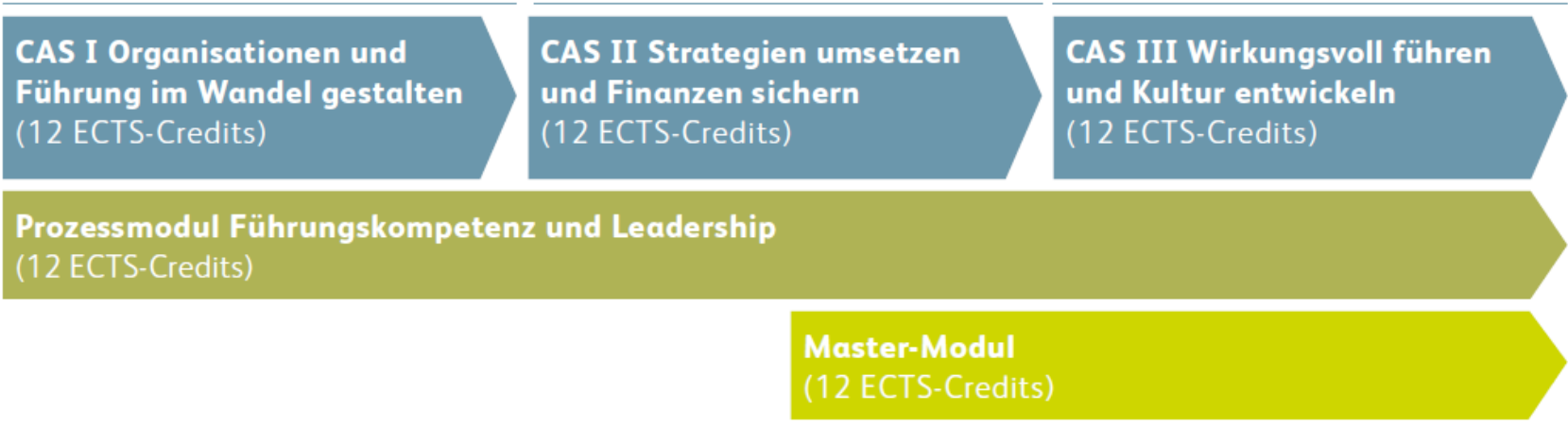
Sequenz	Themen	Inhaltliche Schwerpunkte	Prozess- und Gruppenlernen	Umfang			
1. Semester							
1.1	Eröffnung und Grundlagen	<ul style="list-style-type: none">– Führungstheorien– Organisationsverständnis und Menschenbilder– Rollenkonzept	Einführung in die Didaktik des Falllernens	2 Tage	Coaching	Gruppenarbeit	
1.2	Development Center (DC)	<ul style="list-style-type: none">– Standortbestimmung– <i>Start Coaching-Prozess</i>		2 Tage			
1.3	Struktur und Dynamik in Teams	<ul style="list-style-type: none">– Teamentwicklungsprozesse initiieren und unterstützen– <i>Start Gruppenarbeit</i>	1. Kollegiale Fallberatung Sitzungen leiten und moderieren	2 Tage			
1.4	Kommunikation und Gesprächsführung	<ul style="list-style-type: none">– Grundmodelle der Kommunikation– Praxis der Gesprächsführung und Führungsgespräche	2. Kollegiale Fallberatung	2 Tage			
1.5	Konfliktmanagement	<ul style="list-style-type: none">– Funktion und Wirkung von Konflikten– Handlungsstrategien im Umgang mit Konflikten– <i>Start Seminararbeit</i>	3. Kollegiale Fallberatung Projektsitzung I	2 Tage		Seminararbeit	
1.6	Intervision & Coaching als Führungskompetenz	<ul style="list-style-type: none">– Grundlegendes Coachingwissen für den Führungsalltag– Kollegiale Beratung/Action Learning wirksam einsetzen	Vertiefung Kollegiale Fallberatung	1 Tag			
2. Semester							
2.1	Umgang mit Zeit und Stressmanagement	<ul style="list-style-type: none">– Management der persönlichen Ressourcen– Umgang mit Stressfaktoren	4. Kollegiale Fallberatung Projektsitzung II	2 Tage			
2.2	Personalgewinnung und -entwicklung	<ul style="list-style-type: none">– Methoden der Personalauswahl und -integration– Arbeitsanalyse, Profilerstellung– Feedback geben, Gestaltung lernförderlicher Führungskulturen	5. Kollegiale Fallberatung	2 Tage			
2.3	Personalbeurteilung, Führen durch Zielvereinbarung	<ul style="list-style-type: none">– Leistungsbeurteilung– Zielvereinbarung und -überprüfung– Ende der Gruppenarbeit	6. Kollegiale Fallberatung	2 Tage			
2.4	Change Management und Führung & Innovation	<ul style="list-style-type: none">– Veränderungsmanagement– Organisationales Lernen– Innovationsfähigkeit fördern	7. Kollegiale Fallberatung	2 Tage			
2.5	Arbeitswelt der Zukunft	<ul style="list-style-type: none">– Neue Formen der Arbeitsorganisation– Ende Seminararbeit/Coachingprozess		1 Tag			
2.6	Führung und Verantwortung	<ul style="list-style-type: none">– Führungs- und Mitarbeiterethik– Abschlussfeier		1 Tag			

Leistungsnachweis CAS Leadership

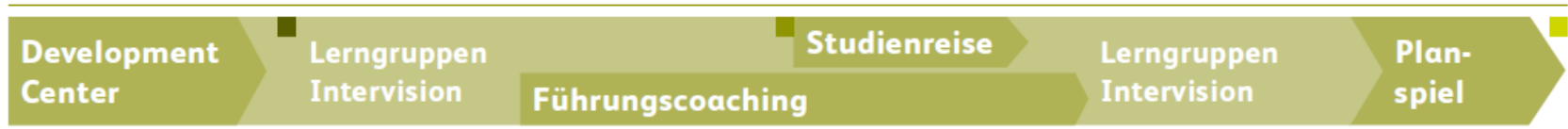


MAS Management im Sozial- und Gesundheitsbereich

Gesamtkonzeption MAS Management im Sozial- und Gesundheitsbereich (60 ECTS-Credits)



Prozessmodul Führungskompetenz und Leadership (12 ECTS-Credits)



- Individuelle Standortbestimmung/Lernzielvereinbarung
- Individuelles Evaluations-/Standortgespräch
- Individuelles Evaluations-/Abschlussgespräch

Weisse Flecken

- Unmittelbare Lerneffekte erkennbar – was ist es längerfristig?
- Verankerung des individuellen Lernens in der Organisation
- Aktivieren Teilnehmende das Gelernte in «kritischen Situationen»

Aktuelle Entwicklungen

- Hochschule als Bildungspartner
- Noch stärkere Betonung des Erfahrungsaustauschs
- Neue Lernformen wie Coaching Ourselves
- Balance zwischen neue Medien und realer Interaktion