

Person-Centered Leadership – PCL

Leadership durch Förderung von psychologischem Empowerment in Organisationen

Ziele

Methoden

In jeder Kurseinheit werden Übungen zur Authentizität, Bedingungs-freien Positiven Beachtung (BPB) und Empathie Akzeptanz durchgeführt, konkrete Coachingsituationen zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu Übungszwecken erprobt und Gespräche aus der Praxis wechselseitig supervidiert. Dazu dienen Ton- oder Videoaufzeichnungen von Problemlösungs-, Beratungs- bzw. Coachinggesprächen mit Mitarbeiter/-innen oder Kolleg/-innen.

- Praktische Übungen – learning by doing mit Förderung von zunehmend selbstexplorativen Feedback-Runden und authentischen, angstfreien Selbst-Evaluationen
- Ton- oder Videoaufnahmen auf Wunsch
- Erfahrungsaustausch
- Impulsreferate und Lehrgespräche – Kurz-Referate der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- Einzel- und Kleingruppenarbeit

Fortbildungsziele

PCL – Person Centered Leadership leistet einen Beitrag zur Weiterentwicklung Ihrer Führungspersönlichkeit auf Basis des Personzentrierten Ansatzes. In der Fortbildung werden Grundlagen der Persönlichkeitsentwicklung, Selbstführung, der (Selbst-)Kommunikation, sowie der Beziehungsgestaltung (z. B. Coachingelemente für die Führungskraft) theoretisch erarbeitet, praktisch erprobt mit der Absicht, die personzentrierten personalen Bedingungen als eine Einstellung in das eigene Selbstkonzept integrieren zu können.

Leitung



Dr. Dorothea Kunze-Pletat

Dipl. Pädagogin (Erwachsenenbildung), Dipl. Sozialpädagogin (Gerontologie), Supervisorin (DGSv), Senior Coach (DBVC), Personzentrierte Psychotherapeutin/GwG/EAP/HPG, autorisierte GwG-Ausbilderin, weitere Infos unter <http://www.institut-facilitate.de/>

Wie?
Wann?
Wo?

Zielgruppe
Führungskräfte

Umfang/Dauer

Umfang 15 Tage: 6 Kurse à 2 Tage und 3 Tage kollegiale Praxisberatung/Supervision.

Dauer der Fortbildung: 1 Jahr.

Zulassungsvoraussetzungen

- Mindestens drei Jahre Berufserfahrung (muss nicht Führungserfahrung sein)
- Nachweis einer regelmäßigen Führungstätigkeit zu Beginn und während der Fortbildung – fortbildungsbegleitende, dokumentierfähige Führungspraxis

Teilnehmerzahl

Mind. 6 und max. 10 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Abschlusszertifikat

Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Abschlusszertifikat.

Termine:

Kurs 1:..... Mi., 25. und Do., 26. September 2019
Kurs 2:..... Di., 5. und Mi., 6. November 2019
1. kolleg. Supervision: Do., 5. Dezember 2019
Kurs 3:..... Di., 4. und Mi., 5. Februar 2020
2. kolleg. Supervision: Fr., 20. März 2020
Kurs 4:..... Mi., 29. und Do., 30. April 2020
3. kolleg. Supervision: Mo., 15. Juni 2020
Kurs 5:..... Mi., 22. und Do., 23. Juli 2020
Kurs 6, Abschluss:..... Mi., 16. und Do., 17. September 2020
jeweils 9.30 – 17.30 Uhr

Kosten:

2.980 € für den Weiterbildungslehrgang. Eine Zahlung in Raten ist nach Vereinbarung möglich. Der Rechnungsbetrag bzw. die erste Monatsrate ist vor Veranstaltungsbeginn fällig. Seminarunterlagen und Tagungsgetränke sind inklusive. Die Leistung ist nach §4 Nr. 22 UstG umsatzsteuerfrei.

Anmeldung:

Die Anmeldeformulare finden Sie unter www.uni-stuttgart.de/kww. Bitte beachten Sie auch unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

Durchführungsort:

Universität Stuttgart, Azenbergstraße 16, 70174 Stuttgart

Kontakt

Universität Stuttgart
Zentrum für Lehre und Weiterbildung | zlw
Koordinierungsstelle
Wissenschaftliche Weiterbildung (KWW)
Azenbergstraße 16 • 70174 Stuttgart
Telefon: 0711 – 685 -82040 und -82041
Telefax: 0711 – 685 -70050
E-Mail: wissenschaftliche.weiterbildung@zlw.uni-stuttgart.de

www.uni-stuttgart.de/kww



Universität Stuttgart
Zentrum für Lehre und
Weiterbildung | zlw

2019

Berufsbegleitende
Weiterbildung

Person-Centered
Leadership – PCL

Lehrgangsbeginn
25. September 2019

zlw

Person-Centered Leadership – PCL

Leadership durch Förderung von psychologischem Empowerment in Organisationen

Lehrgang

Empowermentorientierte, personenzentrierte Führung fördert nachweislich die Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. Wird Empowerment, stärkenorientierte Beteiligung von Mitarbeiter/-innen vor allem

als Förderung der intrinsischen Motivation verstanden, so wird der Führungsschwerpunkt von der Ziel- und Aufgaben-Delegation auf die Befähigung von Mitarbeiter/-innen verlagert. Damit Empowerment als Führungsstil nachhaltig wirksam werden kann, sind essentielle, im Selbstkonzept einer Führungskraft verinnerlichte, d. h. natürlich und authentisch gelebte Grundeinstellungen Voraussetzung. Carl Rogers, Begründer des Personenzentrierten Ansatzes (pca: person-centered approach), u. a. Pionier der Kommunikationsforschung, leitete aus der Forschung **personale Bedingungen** ab, die die Fähigkeiten und Potentiale von Mitarbeiter/-innen fördern – und sie damit potentiell „empowern“.

Die Förderung dieser Einstellungen bilden den Kern der Fortbildungsreihe:

Authentische, wertschätzende und empathische Führung
Ein empowermentorientiertes Arbeitsklima kann vor allem durch echte, authentische Beachtung der Mitarbeiter/-innen – ihres Verhaltens, ihrer Fähigkeiten und Leistung, Netzwerke usw. – gefördert werden. Dies erfordert ein angstfreies Arbeitsklima und eine positive Fehlerkultur. Gefühle wie Versagensängste und Druck verursachen – nach dem Neurobiologen Gerald Hüther – im Gehirn ein Notfallprogramm, das jegliche kreative Prozesse erstarren lässt. Fehler werden deshalb als Chance gesehen, verantwortungsvoll etwas zu lernen.



Entwicklung von gegenseitigem Vertrauen

Ermöglichung von Vertrauen erfordert vor allem Abkehr von misstrauischer Kontrolle. Ist Macht keine Dominanzkultur, sondern geteilte Macht, so kann zusammen Einfluss genommen werden, Ziele zu erreichen und sich persönlich, als (Führungs-)Team, und als Organisation weiter zu entwickeln.

Eine Voraussetzung dafür ist die Förderung von Selbstvertrauen, Selbstführung und Selbstreflexion. Ein bewusster Austausch zu Stärken und Schwächen, eine echt gelebte Lernkultur ist Spiegel von gegenseitigem Vertrauen. Dies zeigt sich vor allem dann, wenn Führungskräfte ihre Mitarbeiter/-innen auch in brenzligen Situationen emotional nicht verlassen, sondern ihnen beiseite stehen.

Der Mensch und die Beziehungen in Teams stehen im Mittelpunkt

Dies erfordert achtsames und individuelles Wahrnehmen der menschlichen Grundbedürfnisse, der Emotionen, Denkmuster und Lernerfahrungen von Mitarbeitern/-innen und Teams. Die Fähigkeit auf das innere, emotionale Erleben von Mitarbeiter/-innen einzugehen, ihnen zuzuhören, ist eine Schlüsselkompetenz emotionaler Intelligenz.

Das In-Kontakt-Kommen mit eigenen Bedürfnissen, Emotionen fördert das Freisetzen von Ressourcen, Potentialen und menschlicher ‚Power‘, wie z. B. innere Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit.

Der US-amerikanische Neurowissenschaftler Antonio Damasio macht deutlich, dass Emotionen für vernünftiges Denken erforderlich seien: Emotionen am richtigen Ort und im richtigen Maße sind danach ein Hilffsystem, ohne das unser Vernunftgebäude ins Wanken gerät.

Hierarchieübergreifendes Empowerment

Für die Ermöglichung von psychologischem Empowerment ist es sinnvoll, wenn empowerorientierte Führung, Koope-



ration an der Spitze beginnt, so dass Führungskräfte ihren Führungskräften die personalen Bedingungen für kontinuierliche Mitarbeiter/-innen und Organisationsentwicklung authentisch und glaubwürdig vorleben können. Auch auf horizontaler Ebene – in Kooperation mit anderen Teams und Abteilungen – ist diese Art der Zusammenarbeit von Bedeutung. Es wäre unglaublich, wenn ein empowerorientiertes Arbeitsklima beispielsweise von der Personalabteilung, jedoch nicht oder weniger von der Marketingabteilung gelebt werden würde. Dies könnte zu Reibungen und Konflikten führen.

Wesentlich ist, dass die Mitarbeiter/-innen diese personalen Bedingungen als echt erfahren – d. h., es ist stets von interaktionellem Verständnis auszugehen: Eine Führungskraft kann z. B. von sich annehmen, einen Mitarbeiter empathisch zu verstehen – der Mitarbeiter fühlt sich jedoch nicht von seiner Führungskraft verstanden – dies muss – nicht an Bedingungen geknüpft – wahrgenommen und aufgegriffen werden. Nicht an Bedingungen geknüpft Beachtung, wertschätzen der Führung, erfahrene Empathie und wechselseitiges Vertrauen werden heute auch als „neurobiologischer Treibstoff“ betrachtet (Neuro-Leadership). Gestörte Funktionen wie eine mangelhafte Kommunikation zwischen rechter und linker Hirnhälfte und – wie der Neurowissenschaftler Gerald Hüther es ausdrückt – „oben“ und „unten“ in einer Organisation begünstigen mangelnde Ideenentwicklung, weniger Neugier und Kreativität. Entsprechende Mängel und Blockaden in Unternehmen können ebenfalls zu Misserfolgen führen.



Inhalte

- Führungsaufgaben, Führungsverantwortung, führungsethische Fragen
- Empathie und authentische Beachtung als eine personale Einstellung: Mitarbeiter/-innen-Aussagen sachlich/fachlich und emotional verstehen und empathisch reagieren: Botschaften zwischen den Zeilen hören, Bedürfnisse wahrnehmen und darauf adäquat reagieren; Sensibilisierung für verschiedene Kommunikationskanäle: Wortwahl, Tonfall, Sprechtempo, Sprechpausen, Bruchstellen im Gesprächsverlauf, Mimik, Gestik, Körperreaktionen, etc.
- hilfreiche Fragearten, die die Selbstreflexion, das Empowerment und eigene Lösungsfindung anregen
- Sachliches Informieren – ohne zu belehren oder zu suggerieren, wie die Information zu bewerten ist
- Nicht förderliche Gesprächsverhaltensweisen: „Gesprächslasterkatalog“
- Strukturierung eines Personenzentrierten Problemlösungsgesprächs
- Konstruktives Feedback und Zielvereinbarungen als Führungsinstrumente
- Als Führungskraft konstruktives Teamklima schaffen: Arbeitsatmosphäre in Gruppen ermöglichen
- Methoden des Moderierens kennen und praktisch üben; teamorientiert führen
- Problemlösungsprozesse in Arbeitsgruppen strukturiert und ergebnisorientiert leiten
- Konflikte rechtzeitig erkennen, konstruktiv ansprechen und Unterstützung zur Konfliktlösung anbieten

Zwischen den Kursen findet dreimal ein kollegialer Supervisionstag statt: Die Teilnehmenden stellen ihre durchgeführten Mitarbeiter/-innengespräche vor und supervidieren diese mit vorbereiteten Fragestellungen wie z. B. zu eingesetzten Methoden, erlebten Kommunikationsschwierigkeiten, usw.