

Führen auf Augenhöhe mit den Besten der Branche

Das Zertifikatprogramm „Führung und Organisationsentwicklung“ der UNIKIMS vermittelt berufsbegleitend ab Wintersemester 2022/23 die Grundlagen zeitgemäßer Führung und bereitet die Teilnehmer auf den souveränen Umgang mit aktuellen Herausforderungen wie Agile Organisation, Führen auf Distanz durch Digitalisierung sowie Erfolg und Nachhaltigkeit vor.

Die Führung entscheidet über den Erfolg eines Unternehmens. Das Zertifikatprogramm „New Work: Führung und Organisationsentwicklung“ der UNIKIMS, der Managementschool der Universität Kassel, vermittelt berufsbegleitend binnen eines halben Jahres die Kernkompetenzen einer Führungsqualifikation auf Augenhöhe mit den Führungskräften in den besten Unternehmen und Organisationen. Die Wissenschaftler und Dozenten bereiten die Teilnehmer auch auf den souveränen Umgang mit aktuellen Herausforderungen wie Agile Organisation, Führen auf Distanz durch Digitalisierung sowie Erfolg und Nachhaltigkeit vor.

Einladung zur Online-Informationsveranstaltung

Die UNIKIMS lädt alle Interessierten zur Online-Informationsveranstaltung des Managementprogramms „Führung und Organisationsentwicklung“ ein. Der Termin findet am 04.10.2022 statt – die Anmeldung erfolgt online unter www.unikims.de/fuehrung.

Das Programm hat das Fachgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie unter der Leitung von Prof. Dr. Oliver Sträter innerhalb der Fachbereichs Maschinenbau entwickelt. Im Team mit Dr. Ellen Schäfer und Dr. Meike Siebert-Adzic vermittelt Prof. Oliver Sträter diese Kompetenz bereits in der Führungskräfteentwicklung in international agierenden Konzernen sowie komplexen Behörden und Verwaltungen. Nun wird das Programm, welches auf den Qualitätsstufen der Excellence Management Programme aufbaut, neben der Führungskräfteentwicklung in Großunternehmen auch für Kleine und Mittlere Unternehmen (KMU) angeboten. „Wir wollen allen Unternehmen die Chance auf eine zeitgemäße Führungskultur eröffnen und richten uns deshalb mit dem Zertifikatprogramm an künftige Führungskräfte, Fachkräfte sowie Personal- und Organisationsentwickler in mittleren, kleinen aber auch großen Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen“, sagt Prof. Oliver Sträter.

Kompetenz für Führungskräfte aus Großunternehmen, Mittelstand, Verwaltungen und Start-ups

Das Zertifikatprogramm ist ebenso attraktiv für Mitarbeiter aus Großunternehmen, die die Qualität einer wissenschaftlich basierten Führungsqualifikation mit gleichzeitiger Praxisnähe unabhängig von den Konzernstrukturen zu schätzen wissen, wie für künftige Führungskräfte aus Start-ups. Denn die jungen Unternehmen geraten rasch in existenzgefährdende Krisen, sobald sie in die bisher offene Unternehmenskultur mit einem dynamisch einsetzenden Wachstum erste Strukturen einziehen und Macht zu einem bisher unbekanntem Faktor wird. „Start-ups haben mit dem Zertifikatprogramm die Möglichkeit, rechtzeitig für ihre erfolgreiche Zukunft die wissenschaftlich fundierte Basis verbunden mit einer zukunftsorientierten Praxisrelevanz zu legen und ebenso vermeidbare wie absehbare Fehler möglichst auszuschließen“, sagt Prof. Oliver Sträter.

Fehlende oder falsche Führung kann Werte und Motivation zerstören sowie Erfolge gefährden

„Organisationen funktionieren nicht wie Maschinen, denn in ihnen agieren Menschen, und deren menschliche Eigenschaften wirken sich aus“, sagt Dr. Meike Siebert-Adzic. Wie zum Beispiel reagiert eine Führungskraft auf den gut gemeinten Vorschlag eines Mitarbeiters, der aber den Interessen und Wünschen des Chefs zuwiderläuft? Reagiert die Führungskraft ablehnend bis abweisend, erstickt sie damit Kreativität und setzt eine Spirale der Demotivation in Gang, oder ist sie fähig zur Selbstreflexion? Hat sie die Kompetenz erworben und trainiert, sich nicht mit der eigenen Emotionalität eine Grube zu graben, in die sie selbst stürzen wird? Schafft sie es, über den eigenen Schatten zu springen und unter Selbstkontrolle dem Mitarbeiter mit Wertschätzung zu begegnen, um von seiner Idee zu lernen? „Eine Führungskraft sollte nicht rigide sein, Mitarbeiter:innen kleinmachen und Konfliktschneisen in Gang setzen. Vielmehr geht es um einen Perspektivenwechsel und darum, neue Sichtweisen und Ideen zu betrachten, zu überprüfen und gemeinsam an zukunftsorientierten Lösungen zu arbeiten. Ein solches Vorgehen hat den Charme, dass Mitarbeiter:innen in Veränderungsprozesse involviert und dadurch motiviert werden, wovon das Unternehmen profitiert und eine positive Unternehmenskultur gefördert wird“, berichten Dr. Ellen Schäfer und Dr. Meike Siebert-Adzic aus dem Alltag in Unternehmen sowie der universitären Analyse- und Beratungspraxis. Die Zeitgeschichte liefere mit Personen wie Trump und Putin immer wieder Beispiele für die verheerenden Folgen autoritärer Führung. Selbst wenn die Folgen negativer Führung in einem Unternehmen nicht so umfassend seien wie in der Weltpolitik, haben sie doch für das einzelne Unternehmen ähnlich zerstörende Folgen. Etwa 50 Prozent der Arbeitskraft werde in schlecht oder falsch geführten Abteilungen und Unternehmen destruktiv eingesetzt, schätzt Prof. Oliver Sträter unter Hinweis auf - von ihm in der betrieblichen Praxis geleitete - Führungsprojekte. Führungsfehler könnten messbare Werte wie Produktivität oder Flexibilität negativ beeinflussen und zu einem hohen Krankenstand führen. Zum Beispiel werden etwa 20 Prozent der Fehltage in Deutschland auf psychische Belastungen zurückgeführt. „Systeme mit negativem Führungsverhalten werden langfristig kippen. Hierarchische Systeme sind ohne Zukunft, während Schwarmintelligenz und agile Führung ihre Überlegenheit zeigen“, verweist Prof. Oliver Sträter auf Beispiele aus Politik und Wirtschaft.

Wissenschaftliche Basis für den Wandel in der Führungskultur

Der Wandel in der Führungskultur vollziehe sich allerdings nicht über Nacht, gibt Dr. Meike Siebert-Adzic zu bedenken. Es brauche Zeit, um jene psychologische Sicherheit aufzubauen, in der Menschen Probleme offen anzusprechen bereit sind, sowie das nötige Wissen und die passenden Instrumente guter Führungskultur kennen und anwenden zu lernen. Letztere sind Inhalte des Zertifikatprogramms, das aus drei Bausteinen besteht.

„Sich selbst führen“

Im **ersten Themenblock** geht es um „Sich selbst führen: Führungsrolle und Führungsverhalten“. Dozent:innen aus Wissenschaft und Praxis bearbeiten mit den Teilnehmenden wesentliche Fragen nach Rollenverständnis, Persönlichkeit und Performance.

„Wir trainieren die eigene emotionale Kontrolle, um sich selbst führen zu können, denn die meisten Führungskräfte fallen auf ihre eigenen Emotionen herein und begehen dann typische Fehler, die danach kaum noch korrigierbar sind“, berichtet Prof. Oliver Sträter aus der Praxis.

„Andere führen“

Der **zweite Themenblock**: „Andere führen: das Team kennen und erfolgreich führen“ beinhaltet Führungsinstrumente, Teamentwicklung, Kommunikation und Konfliktmanagement, Coaching und Beratung als Führungsaufgabe, Remote Führen, Führung und Gesundheit sowie Agile Führung. „Jedes Team hat Menschen mit unterschiedlichen Eigenschaften, wie beispielsweise kreative, organisierte, neugierige oder hinterfragende Mitarbeiter:innen. Wir wollen die Kunst schulen, die Stärken des Einzelnen zu erkennen und schätzen zu lernen, damit wir sie ins Team einbringen, das nicht nur aus Kapitänen bestehen kann“, erläutert Dr. Meike Siebert-Adzic.

„Organisationsentwicklung initiieren und gestalten“

Der dritte Themenblock steht unter dem Titel „Organisationsentwicklung initiieren, begleiten und gestalten“. Unter dem Stichwort „New Organisation“ geht es um die dafür erforderlichen Strukturen und Methoden sowie die Organisationskultur und Gestaltung. Die Teilnehmer lernen, Veränderungsprozesse zu gestalten, Design-Thinking, Teams zu motivieren, ihr gesamtes Potential zu nutzen, Widerstände zu entmachten sowie Changemanagement. Die Pandemie habe die Arbeit verändert, stellt Prof. Oliver Sträter fest. Nach Corona bleibe die hybride Arbeit und mit ihr die Herausforderung, Digitalisierung und Führung zu verbinden: „Es ist eben ein Unterschied, ob ich über E-Mail und ein Video-Tool ohne den non-verbale Kanal oder in Präsenz führe. Führung unter hybriden Bedingungen ist anders und komplexer. Absprachen auf der operativen Ebene gelingen auch hybrid, aber auf der Ebene der Koordination mit ihren Zielkonflikten ist die Abstimmung im hybriden Format schwieriger. Sie erfordert Nachfragen, direkte Ansprache und Moderationskompetenz. Kreativität und Konfliktlösungspotential sind im Präsenzformat größer.“

Präsenzphasen an der UNIKMS

Die Inhalte der drei Bausteine des Zertifikatprogramms der UNIKIMS, der Spezialistin der Universität Kassel für berufsbegleitende Qualifikation auf universitärem Niveau, werden im Wintersemester 2022/23 von November 2022 bis März 2023 in jeweils drei Präsenzmodulen verbunden mit Reflexions- und Selbstlernphasen, Projektarbeit, Online-Modulen sowie Impulsvorträgen und Kaminabenden vermittelt und trainiert. Für jedes der insgesamt drei Module à 3 Tage mit Präsenz in Kassel jeweils von Donnerstagmittag bis Samstagabend rechnen die Anbieter mit 20 Unterrichtsstunden.

Als Qualifikationsnachweise sind Praxisprojekte zu entwickeln, zu dokumentieren und abschließend zu präsentieren. Die Absolvent:innen erwerben mit der erfolgreichen Teilnahme am Zertifikatprogramm 18 Credit-Points, die später in MBA-Studiengängen je nach Curriculum eingebracht werden können.

Das erste Modul des Managementprogramms beginnt am 17.11.2022 in Präsenz an der Universität Kassel. Bei Fragen können Sie sich direkt an den Studienprogrammmanager Herrn

Markus Oppermann wenden (Tel. 0561 804 2759, oppermann@uni-kassel.de). Weitere Informationen finden Sie auch auf der UNIKIMS Website unter www.unikims.de/fuehrung.