

November 2020
bis April 2022

Präsent und bewusst führen

Führungs- kompetenz durch Mindful Leadership

Ein innovatives Führungskräfteentwicklungs-
programm für die Arbeitswelt 4.0

6 Module
à 3 Tage

Zertifikatslehrgang

„Natürlich gibt es Termine,
Stress und viele Herausforderungen,
aber durch die Achtsamkeitspraxis
können Führungskräfte lernen, in der
Gegenwart präsent zu sein und im
„Sein“ zu ruhen. In diesem Zustand
hören die gewohnheitsbedingten
Prägungen auf und der Raum der
Kreativität und Imagination öffnet
sich, in dem Führungskräfte neue
und passende Ideen für ihr Handeln
entwickeln können.“

Jon Kabat-Zinn

Die Arbeitswelt ist in einem rasanten Wandel begriffen. Kundenbedürfnisse, Produkte und der Markt verändern sich sehr schnell. Die Digitalisierung und die weltweite Vernetzung durch das Internet stellen jetzt und in den nächsten Jahren viele gewohnte Formen der Arbeit sowie der Führung und Zusammenarbeit auf den Prüfstand. Führungskräfte haben dabei die Aufgabe, diesen Wandel zu gestalten und gleichzeitig auch noch ihre eigene Rolle neu zu finden. Weiter so wie bisher wird nicht ausreichen. Neben bewährten Grundlagen des Führungshandelns sind neue Ansätze, neue Fähigkeiten und neue Methoden gefordert. Dieser Führungslehrgang will dazu befähigen, erfolgreiche Führung in der Arbeitswelt 4.0 zu praktizieren.

Eine Basiskompetenz in der alten und auch in der neuen Arbeitswelt ist der souveräne Umgang mit Stress. Denn Stress hat nicht nur gesundheitliche Probleme zur Folge, sondern beeinflusst auch die Bewusstseinsfähigkeiten der Führungskräfte. Ihr Wahrnehmen, Denken, Fühlen und Wollen wird eng, in schwierigen Situationen kreative Lösungen zu finden wird so massiv beeinträchtigt. Die Qualität der Führungsarbeit leidet dadurch enorm und die Fähigkeit innovativ zu denken und Entwicklungsprozesse anzuregen wird beeinträchtigt.

Mindfulness ist die Schlüsselkompetenz für den Umgang mit Stress und für die Fähigkeit, auch unter Druck kreativ zu arbeiten, denn Mindfulness ermöglicht, die eigenen Bewusstseinsprozesse zu beobachten und aus Übersicht heraus zu steuern. Innerlich ist das eine wichtige Grundlage der emotionalen Intelligenz. Für den Umgang mit herausfordernden Führungssituationen entwickelt sich zudem die Fähigkeit zum situativ adäquaten Handeln. Durch Mindfulness-Training werden diese Fähigkeiten entwickelt und Unternehmen können dadurch die Qualität des Führungshandelns enorm erhöhen. Diese Einschätzung haben in den letzten Jahren viele wissenschaftliche Studien deutlich belegt.

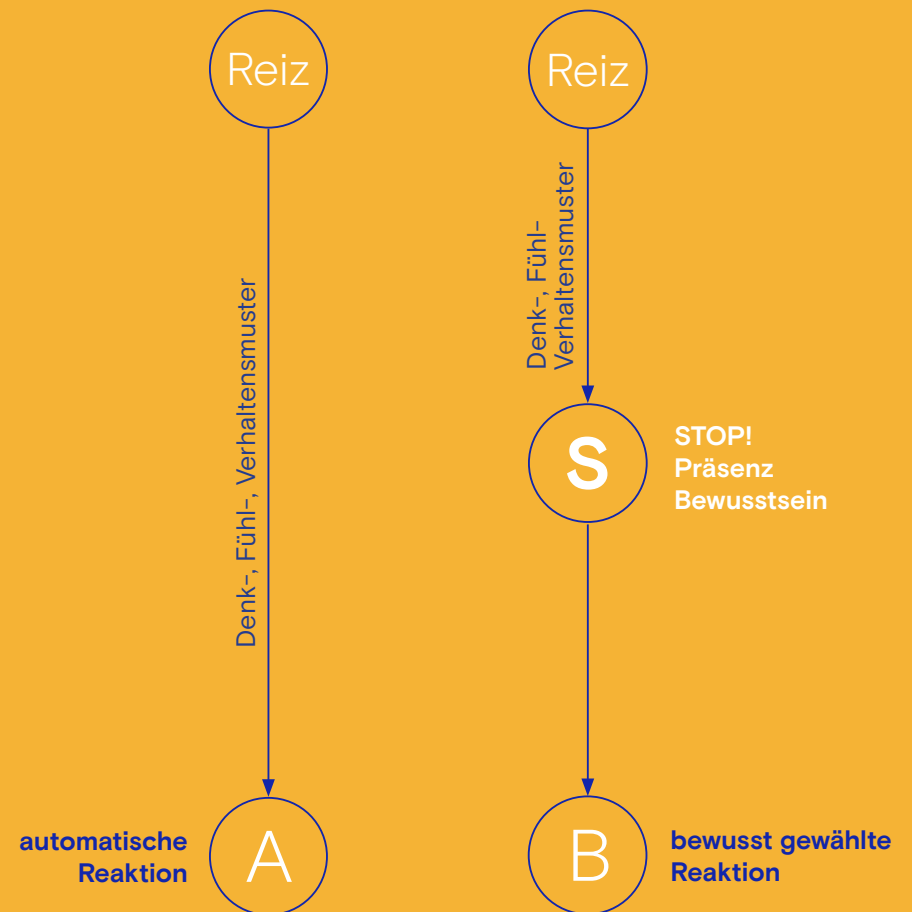
Wo setzt Mindful Leadership Training an?

Mindful Leadership Training unterscheidet sich von anderen Führungstrainings vor allem durch das achtsamkeitsbasierte Bewusstseinsstraining, dessen Haltungen auch den einzelnen Führungsmethoden zugrunde liegen. Eine wichtige Grundlage dafür sind die Forschungen von Prof. Dr. Jon Kabat-Zinn. Er entwickelte das Übungsprogramm Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR), das heute in vielen Kliniken und auch in Organisationen vor allem zur Stressbewältigung mit großem Erfolg eingesetzt wird. Im Zentrum des Ansatzes steht die Entwicklung der Selbststeuerungsfähigkeit der eigenen Aufmerksamkeit. Präsent im gegenwärtigen Moment anwesend zu sein und präzise wahrzunehmen, was im eigenen Bewusstsein geschieht, ermöglicht unbewusst wirkende Denk-, Fühl- und Verhaltensmuster zu bemerken und außer Kraft zu setzen. Durch diese Form des Bewusstseins-Managements entsteht ein Raum zwischen Reiz und Reaktion, der kreatives und der Situation angemessenes Verhalten in Führungssituationen ermöglicht.

Mindful Leadership geht als Führungsansatz allerdings weit über achtsamkeitsorientierte Stressbewältigung hinaus. Im Führungsalltag geht es auch um sehr spezifische Situationen im Umgang mit Mitarbeitern, Teams, Kunden, Lieferanten und um die Gestaltung der Organisationsabläufe sowie um die bewusste Weiterentwicklung der Organisation und ihrer Kultur. Dafür werden hilfreiche Denkmodelle und praxisorientierte Methoden benötigt, die das Handeln unterstützen. Mindful Leadership Trainings setzen auf all diesen Ebenen an. Sie vermitteln Führungskräften die dafür notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden.

„Zwischen Reiz und Reaktion gibt es einen Raum. In diesem Raum haben wir die Freiheit und die Macht, unsere Reaktion zu wählen. In unserer Reaktion liegen unser Wachstum und unsere Freiheit.“

Viktor Frankl



Zielsetzungen des Lehrgangs

Dieser praxisorientierte Zertifikatslehrgang setzt bei der gezielten Stärkung der Selbststeuerung und Klarheit im Bewusstsein an und regt die Weiterentwicklung von grundlegenden Kompetenzen an, die für das Handeln in der Führungsrolle wichtig sind:

Die Fähigkeit zur Selbstführung wird gestärkt, um Stressverhaltensmuster zu stoppen und aus Übersicht und innerer Ruhe heraus Probleme anzugehen. In Gesprächen wird es möglich, eingefahrene Kommunikationsmuster zu bemerken, sie zu stoppen und konstruktiv die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse auszuhandeln.

Die Fähigkeit entwickelt sich, aus der Helikopter-Perspektive auf die eigenen Bewusstseinsvorgänge zu schauen. Dadurch wird es möglich, Routinehaltungen im Denken zu überwinden, Situationen tiefgehend zu verstehen, kreative Ideen zu entwickeln und situativ stimmig zu entscheiden.

Führungskräfte lernen, wie sie Teams gezielt entwickeln können, so dass Selbstverantwortung und die Fähigkeit zur Selbstorganisation wachsen.

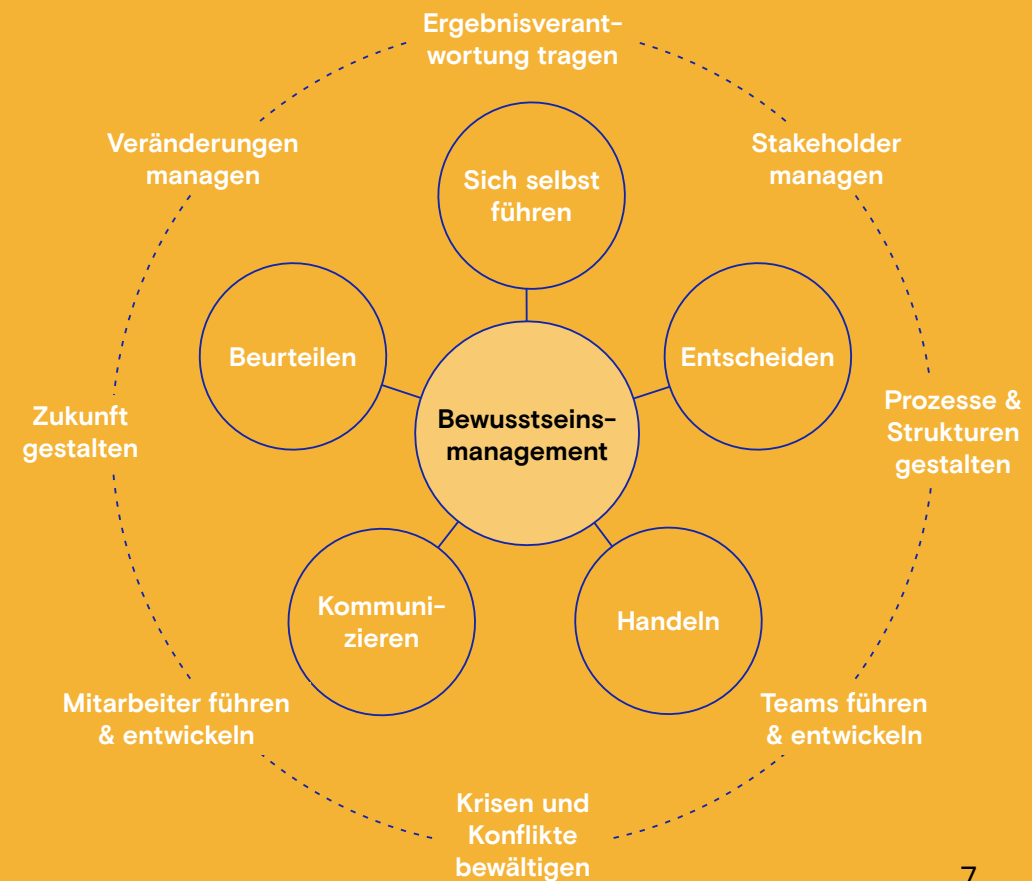
In Teammeetings können Gruppendialoge initiiert und Problemlösungsprozesse klar strukturiert werden. Und es wird möglich, die gruppenspezifischen Prozesse zu verstehen und sie konstruktiv zu gestalten.

Durch intuitive Methoden lernen die Teilnehmer/innen, komplexe Dynamiken „auf den Punkt“ zu bringen und so in organisationalen Veränderungsprozessen den analytischen Alltagsverstand zu ergänzen.

Die Sensibilität für die Macht der Regeln und Kulturmuster in der eigenen Psyche, in Interaktionen, in Teams und in der ganzen Organisation wird gestärkt. Das ermöglicht, Prozesse der Kulturtransformation gezielt anzuregen und zu unterstützen.

Achtsamkeitsbasiertes Bewusstseinsstraining wird in den einzelnen Modulen mit bewährten Führungsmethoden zum Selbstmanagement, zur Kommunikation, zur Konfliktklärung, zur Urteilsbildung, zur Entscheidungsfindung sowie zum Changemanagement verknüpft.

Bewusstseinsmanagement und die Kernaufgaben einer Führungskraft



Arbeitsformen

- Intensives Training der Führungsmethoden in strukturierten Übungen und in alltagsnahen Rollenspielen
- Darstellung grundlegender Zusammenhänge und Diskussionen in der Gruppe
- Achtsamkeitsbasiertes Bewusstseinstaining als Meditationsübung im Sitzen und in Aktion
- Körperübungen zur Stärkung der Präsenz und der emotionalen Lebendigkeit
- Regelmäßige Selbstreflexion im Dialog und mit einem persönlichen „Logbuch“
- Lerntandems
- Präsenz- und Achtsamkeitsübungen für zu Hause und während der Arbeit
- Anwendung der geübten Führungsmethoden auf Fragestellungen aus dem Führungsalltag - Reflexion der Erfahrungen
- Individuelles Coaching und Webinare

Im Lehrgang beginnt jeder Tag bereits vor dem Frühstück mit Übungen zur Stärkung der Präsenz, der inneren Fokussierung und der Empathie. Auch achtsamkeitsbasierte Körperarbeit ist ein wichtiger Bestandteil des Trainings. Regelmäßige Gruppendialoge vermitteln die Fähigkeit, im eigenen Team Dialogprozesse anzuregen. Die Bereitschaft zum regelmäßigen Üben und Anwenden des Gelernten zwischen den Präsenz-Modulen ist eine Voraussetzung für die Teilnahme am Lehrgang.

Organisatorisches im Überblick

FORMAT

Zertifikatslehrgang

ABSCHLUSS

Universitäts-Zertifikat

TERMINE

6 Module à 3 Tage

Modul 1: 11. – 13. November 2020

Modul 2: 23. – 25. Februar 2021

Modul 3: 08. – 10. Juni 2021

Modul 4: 11. – 13. Oktober 2021

Modul 5: 19. – 21. Januar 2022

Modul 6: 26. – 28. April 2022

Zusätzlich drei virtuelle Einzelcoachings und zwei Webinare zwischen den Modulen.

Webinar 1: 19. Juli 2021, 16–18 Uhr

Webinar 2: 09. Dezember 2021, 16–18 Uhr

LEITUNG

Rudi Ballreich

Prof. Dr. Marcel Hülsbeck

Tobias Lang

Dr. Susanne Skandera

Wir behalten uns vor, die Anzahl der Trainer bei den einzelnen Modulen je nach Größe der Gruppe anzupassen.

ZIELGRUPPE

Geschäftsführer, Führungskräfte, Personalverantwortliche, Projekt- und Teamleiter

KOSTEN

Preis: 8.990 € (exkl. Unterkunft und Tagungspauschale)

VERANSTALTER

Universität Witten/Herdecke Professional Campus in Kooperation mit der Trigon Entwicklungsberatung München

VERANSTALTUNGSORT

Modul 1

Universität Witten/Herdecke
Alfred-Herrhausen-Str. 44
58455 Witten

Modul 2-6

Naturpark Hotel Weilquelle
Limesstraße 16
61389 Schmitt-Oberreifenberg

INFORMATION & ANMELDUNG

www.professional-campus.de

IHRE ANSPRECHPARTNERIN:

Senta Otto

+49 (0)2302 926 755

Alfred-Herrhausen-Str. 50

58455 Witten

professional.campus@uni-wh.de

Modulübersicht

In den sechs dreitägigen Modulen des Lehrgangs sowie in den zwei Webinaren (2 h) und den drei virtuellen Coachings (1 h) steht jeweils ein Schwerpunktthema im Mittelpunkt. Fortlaufendes Präsenz- und Achtsamkeitstraining ist dabei die Grundlage der konkreten Führungsmethoden.



Änderungen in der Schwerpunktsetzung in den Modulen sowie bei der Besetzung der DozentInnen vorbehalten.

Sich selbst und andere führen



Die Organisation entwickeln



Modul 1:Sich selbst führen und Stress-
Resilienzen entwickeln**Zeitraum**

11. – 13. November 2020

DozentInnen

Prof. Dr. Marcel Hülsbeck, Tobias Lang,

Dr. Susanne Skandera

Führung beginnt bei der Selbstführung. Sobald aber die Stressreaktion in der Psyche ihre Macht entfaltet, geht die Fähigkeit zur Selbststeuerung verloren und starke Emotionen bestimmen das Wahrnehmen, Denken, Fühlen, Wollen und Verhalten. Mindfulness-Training ist ein zentraler Ansatzpunkt zur Stärkung der Selbststeuerungsfähigkeit. Dadurch lernen Führungskräfte, die Vorgänge im eigenen Bewusstsein und in der eigenen Psyche wahrzunehmen und bewusst mit ihnen umzugehen. Souveränität im Umgang mit Stress-Situationen kann sich dadurch entwickeln. Dazu gehört auch der souveräne Umgang mit inneren Antreibern und anderen Persönlichkeitsmustern, die sich in Stress-Situationen als automatische Verhaltensantriebe aufdrängen. Im ersten Modul geht es aber auch darum, die eigene Führungs-Biographie anzuschauen und die individuellen Ziele für den Führungslehrgang zu klären.

Virtuelles
Coaching 1:

- Eine eigene Mindfulness Praxis entwickeln
- Persönliche Muster im Umgang mit Stress verstehen und verändern

- Die Stressdynamik verstehen und Ansatzpunkte für ein wirksames Stress-Management kennenlernen
- Die eigenen Stress-Verhaltensmuster verstehen und verändern
- Selbststeuerung und Mindfulness
- Grundlegende Mindfulness-Übungen als Grundlage für den gesamten Lehrgang
- Selbstführung als Basis von Mitarbeiterführung, Teamführung und Organisationsgestaltung
- Salutogenese und Kohärenzgefühl als Anregung für Führung und Organisationsentwicklung
- Eigene Werte und Lebensziele in Beziehung zur Führungsrolle klären

Modul 2:
Führen auf gleicher Augen-
höhe und Konflikte klären

Zeitraum

23. – 25. Februar 2021

DozentInnen

Tobias Lang, Dr. Susanne Skandera

Dialogfähigkeit ist eine Kernkompetenz von Führungskräften. Sobald sich aber Spannungen und Konflikte entfalten, wird das gegenseitige Verstehen auf die Probe gestellt. Durch Mindfulness ist es möglich, sich aus dem Sog der Konflikteskalation zu befreien und eine konstruktive Haltung einzunehmen. Und es ist möglich, auch in Spannungssituationen den Kollegen, Mitarbeitenden und Vorgesetzten wertschätzend und auf Augenhöhe zu begegnen. Mindfulness spielt dabei eine wichtige Rolle beim Umgang mit den eigenen Emotionen und beim empathischen Verstehen der Anderen. Der Umgang mit schwierigen Kommunikationssituationen wird in dem Modul in strukturierten Übungen und im Rollenspiel geübt. Die TeilnehmerInnen haben die Möglichkeit, die gelernten Ansätze und Methoden in einem kompletten Mitarbeitergespräch anzuwenden.

Virtuelles
Coaching 2:

- Persönliche Verhaltensmuster in der Kommunikation und in Konflikten verstehen und Veränderungsansätze entwickeln

- Soziale Spannungsfelder ausbalancieren
- Konflikteskalation und Konfliktverhalten im Führungsalltag
- Kommunikation auf Augenhöhe in Führung und Zusammenarbeit
- Umgang mit Emotionen in zwischenmenschlichen Spannungssituationen
- Selbstempathie und authentischer Selbstausdruck
- Verstehen der Bedürfnisse als zentrale Ansatzpunkte der konstruktiven Kommunikation
- Empathie für die Anderen
- Schwierige Gespräche führen
- Konstruktives Aushandeln von Interessensgegensätzen

Modul 3: Situativ führen und Selbst- verantwortung fördern

Zeitraum

08. – 10. Juni 2021

DozentInnen

Tobias Lang, Dr. Susanne Skandera

Mitarbeiterführung ist nicht einfach, vor allem, wenn die hierarchische Führung in den Hintergrund treten soll und die Begegnung auf gleicher Augenhöhe wichtig wird. Raum schaffen für die intrinsische Motivation und das selbstverantwortliche Handeln der MitarbeiterInnen ist dann gefordert. Führungskräfte brauchen dafür Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion im Umgang mit den eigenen Persönlichkeitsmustern. Übungen zum bewussten Umgang mit dem eigenen „inneren Team“ (nach Friedemann Schulz von Thun) sind dafür eine große Hilfe. Aber auch die Einfühlung in die Bedürfnisse und Entwicklungswünsche der MitarbeiterInnen ist wichtig. Letztlich geht es darum, beim Umgang mit MitarbeiterInnen nicht von den automatisch wirkenden Persönlichkeitsmustern bestimmt zu werden, sondern kreativ und passend zur Situation handeln zu können.

- Bewusster Umgang mit unterschiedlichen inneren Impulsen:
Das eigene „innere Team“ erforschen und führen
- Mindfulness und die Fähigkeit persönliche Prägungen im Führungsverhalten wahrzunehmen und Rollenflexibilität zu entwickeln
- Die Entwicklung von MitarbeiterInnen ermöglichen und fördern
- Motivierend delegieren und Raum schaffen für Initiative und Selbstorganisation
- Situativ-entwicklungsorientiert führen und Command & Control Verhalten überwinden
- Neue Führungsrollen in der agilen Organisation

Webinar 1: Agile Führung und Zusammenarbeit

Zeitraum

19. Juli 2021

16:00 – 18:00 Uhr

Dozent

Rudi Ballreich

Viele Organisationen arbeiten daran, flexibler und agiler auf Kundenanforderungen und Marktveränderungen reagieren zu können. Das Konzept der agilen Organisation spielt dabei eine wichtige Rolle. Abbau von Hierarchie, von Command & Control Verhalten sowie die Entwicklung von selbstorganisiert arbeitenden Teams hängen eng damit zusammen. Wie Führungskräfte im Alltag diesen radikalen Rollenwandel vollziehen können, ist aber gar nicht so leicht zu vermitteln. In dem Webinar geht es darum, die Grundlagen von agiler Führung und Zusammenarbeit zu verstehen und auf die eigene Führungssituation anzuwenden. Das kann dazu inspirieren, neue Verhaltensweisen und Methoden auszuprobieren und die eigene Führungsrolle neu zu denken.

- Was ist neu an agilen Organisationsformen?
- Die Grundstruktur, das Rollenverständnis und die Hauptmethoden der agilen Führung und Zusammenarbeit
- Was kann ich von den agilen Prinzipien und Methoden der agilen Führung und Zusammenarbeit für meinen Führungsalltag lernen?

Modul 4:Teams führen und selbstorganisierte
Teamprozesse entwickeln**Zeitraum**

11. – 13. Oktober 2021

Dozenten

Rudi Ballreich, Tobias Lang

Viele Teams in der Arbeitswelt 4.0 sind durch ein hohes Maß an Selbstständigkeit und Selbstorganisation gekennzeichnet. Führungskräfte haben die Aufgabe, diese Teamfähigkeiten zu entwickeln. Die Art und Weise, wie in Meetings zusammengearbeitet wird, spielt dabei eine wichtige Rolle. Die veränderte Rolle des Teamleaders und die Aufgabe der Teamentwicklung stehen deshalb im Mittelpunkt des Moduls. Die Gestaltung von Beratungs- und Entscheidungsprozessen ist das Feld auf dem sowohl kreatives Denken im Team als auch die Gestaltung von Feedback und der Umgang mit Konflikten wichtig sind. Mindfulness hat dabei einen zentralen Stellenwert, denn sowohl Störungen der Zusammenarbeit als auch Störungen bei der Suche nach stimmigen Entscheidungen können durch gesteigerte Bewusstheit bemerkt, angesprochen und konstruktiv genutzt werden.

- Teamleader in der Arbeitswelt 4.0
- Team-Entwicklung als Führungsaufgabe: Führungsrolle und Methoden
- Beratungs- und Entscheidungsprozesse im Team als Feld der Teamentwicklung
- Spannungen und Konflikte bewältigen und die Gruppendynamik gestalten
- Entwicklung einer Feedbackkultur
- Prozessreflexion und Lernprozesse im Team etablieren

Webinar 2:Mindful Meetings als Katalysator zur
Entwicklung einer agilen Lernkultur**Zeitraum**

09. Dezember 2021

16:00 – 18:00 Uhr

Dozent

Rudi Ballreich

In dem Webinar wird anhand eines konkreten Transformationsprozesses „agile Organisation“ gezeigt, wie die systematische Einführung von bestimmten Methoden zur Gestaltung von Meetings die Entwicklung einer Lernkultur anregen kann. Die Methoden hängen mit dem zusammen, was in Modul 4 geübt wurde. Im Webinar steht vor allem der Einführungsprozess in der Organisation im Mittelpunkt. Das kann Anregungen geben zur Veränderung der Meetings in der eigenen Organisation.

- Meetings als „Betriebssystem“ der Organisation
- Struktur der Meetings in der Organisation
- Die richtigen Personen in die richtigen Meetings
- Mindfulness als zentrales Element bei der Gestaltung aller Meetingprozesse: Was bedeutet das?
- Etablieren von Lernprozessen in allen Meetings zur Einführung einer aktiven Denkkultur in Meetings
- Wie kann ein Prozess zu Einführung von Mindful Meetings in einer Organisation gestaltet werden?

Modul 5:
Strategisch führen und
Veränderungsprozesse gestalten

Zeitraum

19. – 21. Januar 2022

DozentInnen

Tobias Lang, Dr. Susanne Skandera

Führung hat neben dem Management der Arbeitsprozesse auch die wichtige Aufgabe, den eigenen Bereich und/oder die ganze Organisation weiterzuentwickeln und strategisch in die Zukunft zu führen. Dafür braucht es sowohl die Fähigkeit, die momentane Situation der Organisation und ihre systemische Dynamik zu verstehen, wie auch die Kompetenz, Veränderungspotenziale zu erkennen und zukunftsorientiert zu agieren. Wenn es dabei gelingt, die kreative Spannung zwischen Ist und Soll zu entwickeln, dann kann das Veränderungsbereitschaft und Veränderungsenergie im eigenen Team oder in der ganzen Organisation freisetzen. Durch das methodische Vorgehen der Theorie U von C.O. Scharmer können sich Teams in solchen Prozessen für neue und innovative Impulse öffnen.

Virtuelles
Coaching 3:

- Entwicklung des eigenen Führungsstils
- Sinn-orientiert führen
- Vision
- Inspiration

- Transformational Leadership und die Führungskraft als Change-Manager
- Organisationale Achtsamkeit und Mindful Leadership
- Systemisches Organisationsverständnis als Grundlage für Change-Management Prozesse
- Rationale und kreative Methoden der Organisationsdiagnose und der Zukunftsgestaltung
- Den eigenen Verantwortungsbereich strategisch führen
- Innovationsprozesse durch Presencing (Theorie U):
Wie kommt das Neue in die Welt?
- Ein eigenes Changeprojekt mit den vermittelten Methoden ausarbeiten

Modul 6:
Organisationskultur verstehen
und transformieren

Zeitraum

26. – 28. April 2022

DozentInnen

Rudi Ballreich, Tobias Lang,

Dr. Susanne Skandera

Führungskräfte sind heute vielfach gefordert, mit KollegInnen und KundInnen aus unterschiedlichen Kulturen sensibel umzugehen und in Veränderungsprozessen bei der Transformation der Organisationskultur mitzuwirken. Mindful Leadership Training entwickelt Fähigkeiten, um Kulturprägungen auf der persönlichen Ebene, in der Interaktion mit anderen Menschen, in Teams und in der gesamten Organisation wahrzunehmen, zu reflektieren und gezielt zu verändern. Die Entwicklung einer lernenden Organisation, die auch mit den eigenen mentalen Modellen und tief verankerten Kulturmustern veränderungsbereit umgeht, ist deshalb eine zentrale Zielsetzung dieses Führungslehrgangs.

- Die Führungskraft als Initiator und Gestalter von Kulturwandel
- Mindfulness als Schlüsselfähigkeit für Kulturreflexion und Kulturtransformation
- In der Organisation verankerte Kultur, bewusst proklamierte Kultur und unbewusst wirkende Kulturmuster verstehen und gezielt verändern
- Gruppendialoge zur Erforschung der Kulturmuster
- Die heimlichen Spielregeln der Organisation und ihre Auswirkung auf das Verhalten und auf die Gestaltung der Arbeitsprozesse
- Die Kulturdynamik in den Entwicklungsphasen einer Organisation
- Entwicklung einer lernenden Organisation und einer agilen Organisation als Kulturtransformations-Prozess
- Planung und Gestaltung der Kulturtransformation in Organisationen

Einzelcoaching

Das individuelle Einzelcoaching findet virtuell statt und umfasst 3 x 1 Stunde pro Teilnehmer.

Zusätzlich zu den Präsenzmodulen erhält jeder Teilnehmende drei begleitende virtuelle Einzel-Coachings mit einem Trainer oder einer Trainerin. Die Coaching-Gespräche finden zwischen den Modulen statt und unterstützen die persönliche Entwicklung in der Führungsrolle. Themen der Workshops können vertieft und auf persönliche Fragestellungen angewendet werden. Individuelle Lösungen werden sowohl für die eigene Achtsamkeitspraxis wie auch für konkrete berufliche Herausforderungen erarbeitet.

„Um ein Miteinander entstehen zu lassen, muss ich mich selbst kennen und den anderen empfangend wahrnehmen. Dieses offene Gewahrsein hilft nicht nur im täglichen Führungsalltag, sondern bereichert das Leben.“

David Pitschmann, Leitung Marketing,
Lakeside Science & Technology Park GmbH, Klagenfurt

Dozentinnen und Dozenten

Folgende Dozenten und Dozentinnen gestalten die Module des Lehrgangs:



Rudi Ballreich

ist Gesellschafter der Trigon Entwicklungsberatung. Als Organisationsberater begleitet er Prozesse der Kulturtransformation in denen Mindful Leadership eine wichtige Rolle spielt. Er hat den Mindful Leadership Ansatz entwickelt, der diesem Lehrgang zugrunde liegt. An der Universität Witten/Herdecke ist er fachlicher Leiter der berufsbegleitenden CAS-Lehrgänge „Train the Trainer für Mindful Leadership“ und „Systemische Organisations- und Wirtschaftsmediation“. Er konzipiert und moderiert die jährlich stattfindenden Mindful Leadership Konferenzen.



Prof. Dr. Marcel Hülsbeck

ist Inhaber des WIFU-Stiftungslehrstuhls für Personal und Organisation, insbesondere in Familienunternehmen an der Universität Witten/Herdecke. Er beschäftigt sich mit der Entstehung und Reduzierung von Angst durch Führung sowie dem Zusammenhang von Motivation von Mitarbeitern und Achtsamkeit im Führungshandeln. Er ist der wissenschaftliche Leiter der Lehrgänge „Train the Trainer für Mindful Leadership“ und „Führungskompetenz durch Mindful Leadership“.



Tobias Lang

ist Gesellschafter der Trigon Entwicklungsberatung, tätig in den Bereichen Organisationsentwicklung, Führungskräfteentwicklung mit Mindful Leadership-Programmen, Mediation und Konfliktmanagement in Teams und Organisationen. Er ist außerdem Mediator und Mediationsausbilder BM (R) und Trainer in dem Zertifikatslehrgang „Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen“ an der Universität Witten/Herdecke. Er hat umfangreiche Erfahrungen in der Entwicklungsbegleitung von Unternehmen und in der Entwicklung von Führungskräfteprogrammen mit dem Mindful Leadership-Ansatz.



Dr. Susanne Skandera

ist Gesellschafterin der Trigon Entwicklungsberatung und begleitet als Beraterin, Trainerin und Coach Führungskräfte, Teams und Organisationen in Veränderungsprozessen. Als Managerin für Personalentwicklung war sie in einem deutschen Konzern tätig. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit sind Personal- und Führungskräfte-Entwicklungsprogramme, die auf Mindful Leadership und erfahrungsorientiertem Lernen basieren, sowie Führung und Zusammenarbeit in internationalen Teams.

Die Universität Witten/Herdecke (UW/H) nimmt seit ihrer Gründung 1982 eine Vorreiterrolle in der deutschen Bildungslandschaft ein. Sie ist eine Modelluniversität in nicht-staatlicher Trägerschaft mit rund 2.300 Studierenden in den Bereichen Gesundheit, Wirtschaft und Kultur. Die UW/H steht für eine tatkräftig praktizierte Reform der klassischen Alma Mater. Einerseits führt sie die Tradition eines humanistisch geprägten Bildungsverständnisses fort. Andererseits passt sie die Alma Mater auch an die aktuellen Bedingungen und Anforderungen einer wissensbasierten Gesellschaft an.

In der konsequenten Fortsetzung des Humboldtschen Bildungs-ideals versteht sie sich dementsprechend als eine unternehmerische Universität im Sinne der Einheit von Forschung und Lehre sowie von wissenschaftlicher Dienstleistung, praxisnaher Erprobung und gesellschaftlicher Verantwortung. Theoriebasierte und praxisorientierte Wissensvermittlung gehen an der UW/H immer Hand in Hand mit Werteorientierung und Persönlichkeitsentwicklung.

Witten wirkt.

In Forschung, Lehre und Gesellschaft

Wir glauben, dass Bildung ein Leben verändert. Neugierig macht, zu Wandel und Wachstum befähigt. Führungspersönlichkeiten zu mehr Verantwortungsfreude und Unternehmertum inspiriert, weil sie im Umgang mit sich, ihren Mitmenschen sowie mit Organisationen reflektierter und souveräner agieren.

In unseren Seminaren, Konferenzen, Lehr- und Studiengängen wächst aus neuester Forschung und unternehmerischer Praxis eine Kompetenzplattform für individuelle und gesellschaftliche Weiterentwicklung – und zugleich ein agiles, wachsendes Netzwerk Gleichgesinnter, das konkrete Perspektiven und Karrierewege öffnet.

Fragen?
Sprechen Sie uns an!

Trigon Entwicklungsberatung ist ein international tätiges Unternehmen mit derzeit sechs selbständigen Gesellschaften in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Seit 1985 ist Trigon eine der führenden Adressen für systemtheoretisch orientierte Organisationsentwicklung, Organisations- und Wirtschaftsmediation, Personalentwicklung und Coaching.

Neben der Beratung von Organisationen in Changeprozessen führt Trigon organisationsinterne und -externe Qualifizierungsprogramme für Führungskräfte und Berater durch. Außer rationalen Methoden, die dem wissenschaftlichen State of the Art verpflichtet sind, gehören auch intuitive und meditative Methoden zum Repertoire in Beratungs- und Trainingsprozessen.

Vom Wirtschaftsmagazin „brand eins“ wurde Trigon als BESTE BERATER 2016, 2017, 2018 und 2020 in Deutschland ausgezeichnet.

Die Universität Witten/Herdecke führt in Kooperation mit der Trigon Entwicklungsberatung München weitere Veranstaltungen durch:

- Zertifikatslehrgang „Train the Trainer für Mindful Leadership“
- Zertifikatslehrgang „Führungskompetenz durch Mindful Leadership“
- Zertifikatslehrgang „Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen - Systemische Organisations- und Wirtschaftsmediation“
- Mindful Leadership Konferenz
- Symposium zur systemischen Konfliktbearbeitung in Organisationen

Informationen zu den Veranstaltungen sind auf der Homepage professional-campus.de verfügbar.

Senta Otto

Beratung & Projektmanagement

Universität Witten/Herdecke

Professional Campus

Alfred-Herrhausen-Str. 50

58448 Witten

+49 (0)2302/ 926 755

professional-campus.de

Sämtliche im Text verwendeten grammatikalischen Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechtsidentitäten.



**PROFESSIONAL
CAMPUS**



professional-campus.de

trigon.de