



Denken, fühlen, handeln

Psychologie im
Unternehmens-
kontext

Psychologie für Führungskräfte

Postgradualer zertifizierter Lehrgang IKP



Institut für Körperzentrierte Psychotherapie IKP
IKP Dr. Yvonne Maurer AG



Vorwort

Geschätzte Interessierte, liebe Leserin, lieber Leser

Als Führungspersönlichkeit brauchen Sie ausgeprägte «Soft Skills», um sich selbst, einzelne Mitarbeitende und ganze Teams zu führen. Sie benötigen psychologisches Wissen und Geschick, müssen ein Bewusstsein für die Ansprüche und Erwartungen anderer entwickeln und für alle ein produktives, motivierendes Umfeld schaffen – auch im Interesse des gesamten Unternehmens.

Unser Lehrgang «Psychologie für Führungskräfte» verschafft Ihnen die Grundlagen dafür. Er basiert auf einem ganzheitlichen Menschenbild, das alle Lebensdimensionen einschliesst. Zu den Schwerpunkten gehören:

- Persönlichkeitsentwicklung
- Kommunikation
- Teamführung
- Talentförderung
- Umgang mit Krisen und Ressourcen

Auf den nächsten Seiten lesen Sie, wie Sie persönlich und Ihr Unternehmen von Ihrem psychologischen Grundlagenwissen und dessen praktischer Anwendung profitieren. Machen Sie jetzt den ersten Schritt!



Psychologie für Führungskräfte

Warum sollten Sie diese Weiterbildung absolvieren? Was lernen Sie und was nehmen Sie mit, um den Alltag erfolgreicher und gelassener zu meistern?

«Results come from constantly applying what you know, not just knowing.»
John P. Strelecky, The Big Five for Life

Die Ausbildung «Psychologie für Führungskräfte» legt den **primären Fokus auf die Psychologie im Unternehmenskontext**; es ist also kein Führungs- oder Coaching-Seminar, welches primär die Unternehmensführung ins Auge fasst.

Im Unterschied zu klassischen Führungsseminaren **hat diese Ausbildung den Anspruch, die Teilnehmenden herauszufordern, sich einer echten Persönlichkeitsentwicklung zu stellen** und sich von einer ganz anderen Seite neu kennenzulernen und zu definieren.

Ein positives Resultat bedingt einen **offenen und sehr ehrlichen Umgang mit sich selbst**, mit den eigenen Bedürfnissen und Grenzen sowie den Bedürfnissen des Teams resp. des Unternehmens.

Dies wird **einen nachhaltigen Impact** auf die Unternehmenskultur sowie auf Sie und Ihr Team haben.

Es geht um das **Erlernen neuer psychosozialer Kompetenzen** und den praktischen Erfahrungsaustausch für die Anwendung im beruflichen und privaten Kontext.

Verhalten und Gefühle verstehen – sowohl das eigene Verhalten und die eigenen Emotionen besser einordnen zu können, um die Mitarbeitenden

noch besser zu verstehen und anzuleiten. Dies ist im Kontext der verschiedenen Generationen, die heute gemeinsam arbeiten, enorm wichtig.

Die Bedeutung von Kenntnissen der Psychologie ist für die meisten Führungskräfte kein neues Phänomen. Die moderne Führung geht bei weitem über operatives Knowhow und unternehmerische Kenntnisse hinaus. Bei **Führungsaufgaben stehen schliesslich die Mitarbeitenden, also die Menschen, im Fokus**.

Führungskräfte sehen sich heute vor die Herausforderung gestellt, **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verstehen, zu begeistern** und gegebenenfalls auch die Marschroute vorzugeben sowie über das Individuum hinaus Teamdynamiken zu erkennen und zu beeinflussen.

Um all dies erfolgreich umsetzen zu können, bedarf es, dass sich die Führungskraft ihrer Rolle und ihres Wirkens bewusst ist und die eigene Persönlichkeit und den Führungsstil gut kennt. Die Weiterbildung «Psychologie für Führungskräfte» **wird durch psychologische Techniken und Methoden diese Qualitäten entwickeln**.

Der Lehrgang wird durch **externe Speaker bereichert**. Freuen Sie sich auf spannende Referate in jedem der fünf Module.

Aufbau der Weiterbildung und Voraussetzungen

Aufbau der Weiterbildung:

- Modularer Aufbau mit 5 Modulen über 5 Monate verteilt (es besteht kein Anspruch auf das Nachholen verpasster Weiterbildungstage)
- Als Ganzes oder als einzelne, 3-tägige Module buchbar
- 5 Module à 3 Tage
- Jeweils donnerstags, freitags und samstags
- Durchführungsdaten siehe Beiblatt

Voraussetzungen:

Dieser Lehrgang richtet sich an Personen in Führungspositionen aus allen Berufsbranchen

- People Manager / Teamverantwortliche
- Angehörige des mittleren Kaders
- Personalverantwortliche, HR, CHRO
- Führungskräfte des mittleren und oberen Managements



Inhalte, Ziele und USP der Weiterbildung

Modul 1: Persönlichkeitsentwicklung

- People Management, KPIs – mitarbeiterorientiert und inhaltlich klar definieren
- Unterschiede zwischen klassischem Skills-Transfer, Mentoring, «Parenting» – Vorbildfunktion verstehen und individuell anwenden (Bedürfnisse aus dem Team)
- Selbstreflexion, Authentizität, Selbst- und Fremdbild, Rollenbild
- Psychosoziale Kompetenzen
- Eigene Identität leben – Potenziale und persönliche Antreiber feststellen
- Nähe – Distanz, Übertragung/Gegenübertragung, Projektion, **Narzissmus**
- Stresskompetenz und Resilienz
- Digitalisierung (positive Anwendung und sinnvoller Umgang mit Technologien im Alltag)
- Eigene Bedürfnisse im privaten und beruflichen Umfeld wahrnehmen und reflektieren können
- Diskussion, Rollenspiele, Verhaltenstraining, Selbsterfahrung

Quick Wins

- Sie werden verschiedene Aspekte Ihrer **Identität**, Ihre **USP** und Ihren **eigenen Führungsstil** erkennen und anhand neuer Erkenntnisse evaluieren und weiterentwickeln.
- Sie lernen, Ihre **psychosozialen Kompetenzen zu verstehen** und anzuwenden (Kommunikations- und Begeisterungsfähigkeit, Empathie, interkulturelle Kompetenz, Entscheidungsfähigkeit, Charisma).
- Sie werden **echtes Feedback geben können** und die Individualität Ihrer Peers und Mitarbeitenden anerkennen und schätzen lernen – **KPI** (Key Performance Indicators).
- Sie erlernen, **Stresskompetenz und Resilienz** aufzubauen; Sie erkennen Ihre eigenen Stressreaktionsanzeichen und können diese mit wirkungsvollen Techniken regulieren.
- Sie werden Ihre **eigenen Bedürfnisse im beruflichen wie auch privaten Umfeld erkennen**, wahrnehmen, reflektieren und synchronisieren können.
- Sie lernen **Techniken der Selbstreflexion** kennen und können diese auf Ihre private Entwicklung sowie Ihre Karriereplanung applizieren (Werte und Glaubenssätze).

Modul 2: Kommunikation

- Kommunikationsstrategien und Modelle (4 Ohren-Modell nach Schulz von Thun, Eisbergmodell, 5 Axiome der Kommunikation nach Paul Watzlawick, «Embodied Communication» nach Maja Storch)
- Gewaltfreie Kommunikation, Umgang mit negativen Affekten während der Kommunikation
- Kommunikation mit diversen Gesprächspartnern (LGBTQIA+, Mann und Frau)
- Empathie in der Kommunikation, ambivalente Botschaften (Double Binds)
- Körpersprache und versteckte Kommunikationssignale
- Überbringen unangenehmer Nachrichten, Feedback
- Bewältigen von Herausforderungen in der Kommunikation (Angst, Scham, Körperreaktionen)
- Umgang mit Annahmen und Behauptungen vs. Realitätssbild
- Verändern von toxischen Kommunikationsmustern/Reaktionen
- Praktische Übungen und Rollenspiele

Quick Wins

Sie glauben, genug über Kommunikation zu wissen? Haben Sie Ihren Stil gefunden, kommen damit gut zurecht, und Peers und Mitarbeitende haben sich daran gewöhnt? Genügt das für heute und in der Zukunft? Neue und individuelle Herausforderungen erwarten uns im Alltag – geschäftlich wie auch privat.

Dieser Prozess ist nicht einfach, verlangt Mut zur Veränderung und zwingt uns, Eingeständnisse zu machen.

Wir alle haben unsere Stile, unsere Muster und Gewohnheiten in unserer Kommunikation. Dieses Modul wird Ihnen aufzeigen, was es zu reflektieren, zu lernen und neu anzuwenden gilt. Ihr Kommunikationsstil wird transformiert!

- **Unterschiedliche Kommunikationsstile und -ansätze** kennenlernen und die Anwendung erproben.
- Sie lernen, **generationsgerecht** die Kommunikation mit **allen Menschen im LGBTQIA+-**

Kontext sowie **zwischen Mann und Frau** zu enttabuisieren.

- Auf **ambivalente Botschaften** sprachlich und körperlich richtig reagieren.
- Sie lernen und üben, **kritische Situationen zu deeskalieren**.
- Sie erkennen und verändern **toxische Kommunikationsmuster** und Reaktionen.
- Sie **lernen**, Gespräche **auf Augenhöhe** zu führen, sei es in der Familie, in der Firma, mit Kund(inn)en und Partner(inne)n.
- Körperreaktionen während Gesprächen regulieren können und die **emotionale Ladung** der Worte erkennen.
- Glaubwürdigkeit und Kongruenz aufbauen.

Modul 3: Teamführung

- Einführung in die Gruppendynamik und Erkennen/Definieren von Rollen in der Gruppe
- Mobbing-Tendenzen wahrnehmen und reagieren lernen
- «Johari Fenster» (visuelle Gegenüberstellung bewusster und unbewusster Persönlichkeitsmerkmale, Eigenschaften und Verhaltensweisen)
- «Soziogramme» (übersichtliche und schematische Darstellung der Art und Qualität von sozialen Beziehungen einzelner Personen in Gruppen)
- «Systemische Teamaufstellung nach IKP» (praktische Anwendung im beruflichen wie auch im privaten Kontext)
- Konfliktmanagement (Konfliktursachen, Outcome, Lösungen), Mediation
- «KULT-Modell» (Harvard Modell) (Klärung, Ursachen, Lösung und Transfer; einzelne Phasen, die in einem Klärungsgespräch entsprechend diesem Modell durchlaufen werden)
- Begeisterung, Motivation und Führung von gemischten Teams (Generation BB, X, Y, Z)
- Ü50-/Ü60-Aufgaben für das Individuum (körperliche und psychische Ebene) sowie die damit verbundenen Herausforderungen an uns als People Manager und Human Resources
- Anwendung von IKP-Interventionen bei psychosomatischen Beschwerden

Quick Wins

Mitarbeitende sollten als Menschen und nicht nur als «Assets» verstanden werden. Im Zusammenspiel von People Management, HR und den entsprechenden personellen/finanziellen Firmenvorgaben zeigen sich grosse Anforderungen. Verschiedene Generationen (BB, X, Y, Z) wollen in den Arbeitsprozess integriert sein. Doch der Umgang mit ihren speziellen Eigenschaften, Ansprüchen, Stärken und Schwächen, oder die Zusammenstellung und Entwicklung von Teams, in denen die Heterogenität zum Kreativitäts- und Produktivitätsverstärker wird, erfordert alles Wissen und Empathie, Authentizität und Führungsverständnis, Verantwortungsbewusstsein und Vertrauen.

- Sie erhalten unzählige **Inputs, Ideen und Ansätze**, die Sie für sich und Ihr Team adaptieren und implementieren können.
- **Praxisbeispiele und Erfahrungsberichte von externen Speakern** helfen mit, den Koffer

mit neuen Erkenntnissen und Fähigkeiten zu füllen.

- Sie setzen sich mit dem Spannungsfeld von **Mobbing und Konfliktmanagement** auseinander, um durch entsprechende Outcomes positive Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln.
- Sie erkennen **Alarmsignale für psychosomatische Beschwerden**, können sie ansprechen, intervenieren und Lösungsprozesse einleiten.
- Sie erfahren, wie Sie **mit Altersthemen umgehen** können (z. B. Ü50/Ü60, Forderung nach Diversity bzw. ausschliesslicher Anstellung von «Early in Career»-Personal etc.).
- Sie lernen, sich in diesen Kontexten **sicher, kompetent und vor allem authentisch** zu bewegen, die Menschen zu unterstützen, zu fördern und immer wieder neu zu begeistern.



Modul 4: Talente finden, erkennen und fördern

- Einführung in die Menschenkenntnis und die Naturell-Lehre
- Harmonie und Disharmonie zwischen verschiedenen Naturellen
- Die Lehre von Mimik, Gestik und Körpersprache
- Erkennen von Basisveranlagungen/Talenten und ausgeprägten Eigenschaften
- Praktische Anwendung in Gruppenstrukturen privat und beruflich
- Persönlichkeitsveranlagungen durch IKP-Methoden zur Geltung bringen
- Rekrutierungsprozess mit Hilfe verschiedener Assessment-Methoden
- Neue Talente finden und geschickt interviewen

Quick Wins

- Sie lernen die Grundzüge verschiedener Typologien kennen; Sie können diese in den Grundzügen verstehen und anwenden.
- Dies hilft Ihnen in entscheidendem Masse, **Kandidat(inn)en und die Potenziale von Peers und Mitarbeitenden** einordnen zu können, individuell und auch ohne Persönlichkeitstest.
- Durch die **IKP-Methoden Persönlichkeitsveranlagungen** zur Geltung bringen.
- **Wirkungsvolles Talent Assessment** und die Talentförderung.
- **Wirkungsvolle People Manager- und HR-Unterstützung** durch die erworbenen Menschenkenntnisse und der damit verbundenen Methoden erhalten.

Modul 5: Krisenmanagement und Ressourcen

- Im Unternehmen – Outplacement, Umstrukturierung
- Kommunikation und Handlungen verbunden mit Quiet Quitting* (Dienst nach Vorschrift), der Burn-out- und Bore-out-Prophylaxe sowie dem Umgang mit Panikattacken
- Rolle des «Psychologischen Beraters IKP» in Unternehmen und dessen positiven Impacts auf die Befindlichkeit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden
- Zeit-Management und Priorisierungstechniken
- Entscheidungsstrategien unter Einbezug des Körpers
- Paradoxe Interventionen für den beruflichen und privaten Einsatz
- Lösungs- und ressourcenaktivierende Übungen und Techniken
- Standortbestimmung und Neuorientierung
- Bedeutung und Wirkung von Spontaneität auf die eigene Befindlichkeit im Alltag – Happy Islands
- Auswirkungen von Krisen im beruflichen und privaten Umfeld (Arbeit, Familie, Beziehung, Sexualität)
- Well-being-Techniken nach Laurie Santos (Harvard University)

* In a ‚Harvard Business Review‘ article from August 2022, leadership development consultants Jack Zenger and Joseph Folkman advised managers to first examine their own behavior. “Suppose you have multiple employees who you believe to be quietly quitting,” they wrote. “In that case, an excellent question to ask yourself is: Is this a problem with my direct reports, or is this a problem with me and my leadership abilities?”

Quick Wins

- **Ihre eigene Befindlichkeit zu verstehen**, ist eine signifikante Erkenntnis, um sich selbst aus Krisen herauszunehmen und sich schnell wieder besser zu fühlen.
- Sie lernen zu verstehen, welchen **konkreten Einfluss Krisen auf Sie und Ihr Umfeld** haben. Sie lernen, damit umzugehen, ohne weiteren Schaden zu erleiden resp. anzurichten (privat wie auch in der Firma).
- **Die Einflüsse**, welche Krisen auf Sie und Ihre Familie/Partner(in) nehmen, werden es Ihnen erlauben, diese besser einzuordnen und mit ihnen umzugehen.
- Sie lernen **viele neue Ressourcen** kennen, welche Ihnen helfen, mit Krisen besser umzugehen und diese schon in einem frühen Stadium zu adressieren.
- Die Vorteile eines **«Psychologischen Beraters»** in Ihrem Unternehmen/Abteilung helfen Ihnen und Ihrem Team, besser mit Stress, Krisen und anderen Herausforderungen umzugehen.

Das Wichtigste in Kürze

Anzahl Teilnehmende

Eine Weiterbildungsgruppe besteht aus durchschnittlich 10–12, aber max. 18 Teilnehmenden. Wir empfehlen eine möglichst frühzeitige Anmeldung.

Ort und Daten

Die Weiterbildung erstreckt sich über fünf Monate und findet in Zürich statt. Sie ist gegliedert in fünf 3-tägige Blöcke à 24 Stunden (insgesamt 120 Lehrstunden).

Es besteht kein Anspruch auf das Nachholen verpasster Weiterbildungstage.

- Modul 1: 29. Februar – 2. März 2024
- Modul 2: 21. – 23. März 2024
- Modul 3: 25. – 27. April 2024
- Modul 4: 23. – 25. Mai 2024
- Modul 5: 20. – 22. Juni 2024

Kosten

Im Preis enthalten sind die Teilnahme an sämtlichen Lehrgangsböcken und die dazugehörigen Unterlagen.

- Gesamtkosten 5 Module à 3 Tage, 120 Lehrstunden CHF 11'950.–
- oder einzelne Module à 3 Tage, 24 Lehrstunden CHF 2'900.–



Dozierende und Infoveranstaltung



Denisa Mayer-Bártková, BSc

Dipl. Körperzentrierte Psychologische Beraterin IKP, beauftragt als Ausbilderin und Seminarleiterin am IKP, in eigener Praxis tätig.



Steve A. Mayer, MBA

Senior Business Executive (Cisco, Swisscom, Citrix, Microsoft, Trend Micro) und Mentor, beauftragt als Ausbilder und Seminarleiter am IKP.



Weitere Infos und Anmeldung:
ikp-therapien.com/fortbildung/psychologie-fuehrungskraefte

Verstehen, kommunizieren, begeistern – und erfolgreich sein

Wie führen Sie Ihre Abteilung oder Ihr Unternehmen? Verstehen Sie sich als charismatisches Leader-Vorbild, als klassischen «Patron» oder eher als gleichzeitig fördernder und fordernder Coach mit partizipativem, menschlichem Approach?

Ob ein Unternehmen erfolgreich ist, hängt nicht allein vom Führungsstil ab. Entscheidend ist, dass sich die Führungskraft intensiv mit den Anforderungen und Ansprüchen der Mitarbeitenden («das wichtigste Kapital des Unternehmens») befasst – und sich seiner eigenen Rolle, seiner eigenen Bedürfnisse und seiner Grenzen bewusst ist.

Die Ausbildung «Psychologie für Führungskräfte» legt den Fokus auf psychosoziale Kompetenzen im Unternehmenskontext. Sie ist kein Führungs- oder Coaching-Seminar, das primär die «Management Skills» ins Zentrum stellt, sondern hat vielmehr den Anspruch, die Teilnehmenden herauszufordern, sich einer echten Persönlichkeitsentwicklung zu stellen, sich von einer ganz anderen Seite neu kennenzulernen und zu definieren. Das versetzt sie schlussendlich auch in die Lage, die Mitarbeitenden besser zu verstehen, sie zu motivieren und dafür zu begeistern, gemeinsam erfolgreich zu sein.



Weitere Infos und Anmeldung:
ikp-therapien.com/fortbildung/psychologie-fuehrungskraefte



Institut für Körperzentrierte Psychotherapie IKP
IKP Dr. Yvonne Maurer AG

