

Berufsbegleitend studieren: Arbeitswissenschaft im IAW

Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft

Die Module:

Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft
Gesellschaftliche Organisation von Arbeit
Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung
Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsgestaltung
Personalmanagement und Potenzialentwicklung
Organisation und Change Management
Kommunikation, Kooperation und Beratung

Kursprogramm

Leibniz Universität Hannover
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft
Schloßwender Str. 7
30159 Hannover

Telefon 0511.762 4846
Fax 0511.762 3966
E-Mail sekretariat@wa.uni-hannover.de
www.wa.uni-hannover.de

2021
Sommersemester

WA Institut für
interdisziplinäre
Arbeitswissenschaft
Wissenschaftlich weiterbilden



Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft

Wissenschaftlich weiterbilden

Kursprogramm Sommersemester 2021

Wissenschaftliche Weiterbildung mit Tradition

Sie möchten sich mit anderen vernetzen und gleichzeitig wissenschaftliche Expertise mit einem kritischen Blick erhalten?

Das Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft bietet Ihnen hierfür eine einzigartige Plattform. Unser Angebot ist auf die Bedürfnisse von Berufstätigen abgestimmt.

Dazu gehören eine angenehme Lernatmosphäre sowie die Möglichkeit, sich abends und am Wochenende fachlich wie persönlich weiterzuentwickeln. Durch unser Baukastensystem ist der zeitliche Aufwand anpassbar an die individuelle Arbeits- und Lebenssituation. Auf diese Weise steuern Sie die Intensität Ihrer Weiterbildung selbst.

Wir freuen uns auf anregende Diskussionen.

Ihr iAW Team



Leibniz Universität Hannover
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft
Schloßwender Str. 7
30159 Hannover
Telefon 0511-762 4846
Fax 0511-762 3966
E-Mail: sekretariat@wa.uni-hannover.de
www.wa.uni-hannover.de

WA Kursprogramm Sommersemester 2021
Layout: Anett Seidensticker & Florian Krause
Umschlagfoto: Anett Seidensticker

Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft	5
Studienstruktur6
Anfahrtsskizze und Lageplan9
IAW-Team	10
Belegung von Kursen Organisation rund um das Studium	11
Organisation rund um das Studium	12
GE1 - Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft	13
GE1-057P Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft	14
GE1-058P Arbeitswissenschaftliche Ansätze – Rationalisierung und Humanisierung	15
GE1-059W Aktivieren, fokussieren, interagieren – Methoden im Workshop	16
GE1-060W Methoden der Arbeitswissenschaft – quantitative Befunde verstehen und interpretieren	17
SP1 - Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung	18
SP1-151W Grundlagen des agilen Projektmanagements	19
SP1-152W Arbeit im mittleren Management	20
SP1-153W Design Thinking I (Practitioner).	21
SP1-154W Design Thinking II (Facilitator)	22
SP2 - Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsgestaltung	24
SP2-140W Kurzworkshop: Supervision und Coaching als Instrumente präventiver Gesundheitsförde- rung – Umgang mit Kennzahlen	25
SP2-141W Arbeitsbezogene Gesundheitskompetenz	26
SP2-142W Dialogprozesse im Gesundheitsmanagement gestalten	27
SP2-143W Gesunde (Selbst-)Führung im virtuellen Arbeitsalltag	28
SP3 - Personalmanagement und Potenzialentwicklung	29
SP3-165W Teammanagement und Gruppendynamik	30
SP3-166W Social Media Recruiting	31
SP3-167W Boreout – Unterforderung am Arbeitsplatz	32
SP3-168W Unconscious Bias - Unbewusste Vorurteile bei Personalentscheidungen	33

SP4 - Organisation und Change Management	34
SP4-120W ShortCuts: Die heimlichen Spielregeln in Organisationen – Über die Macht der ungeschriebenen Gesetze	35
SP4-121W ShortCuts: „Unterwachung“ – oder die Kunst, seine Vorgesetzten zu führen	36
SP4-122W ShortCuts: Digitalisierung in Organisationen - Armin Nassehi: „Muster“	37
SP4-123W Organisationskulturen und ihre Analyse: Narrative Methoden	38
SP4-124W Zur Gegenwart des organisatorischen Denkens – ein Symposium „Grenzen der Organisierbarkeit“	39
SP4-125W Führung in komplexen Umwelten – eine unmögliche Dienstleistung	40
SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung	42
SP5-124W Best of: Erfolgreiche Kommunikationstools für Coaching, Führung und Beratung	43
SP5-125W Konflikte in Organisationen	44
SP5-126W Methoden arbeitswissenschaftlicher Beratungsarbeit II	45
SP5-127W Kurz-Workshop: Systemische Methoden in Führung und Beratung – „Hauen und Stechen?“ - Konstruktiver Umgang mit Konflikten	46
SP5-128W Hypnotherapeutische Elemente in der Beratungsarbeit	47
SP5-129W Kurz-Workshop: Systemische Methoden in Führung und Beratung – Ja oder Nein?! – Methoden des Entscheidens	48
Veranstaltungsvorschau	49
Kurs-Kalender	50
Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft	51
Dozentinnen und Dozenten	55
Teilnahmebedingungen	56
Belegbogen/Anmeldung	57
Datenschutzinformationen	59
Gebührenordnung WA	61

Das Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Selbstverständnis

Das Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft an der Leibniz Universität Hannover fördert die Entwicklung von Menschen, Arbeit und Organisationen durch Forschung, Beratung, Weiterbildung und Lehre.

Fokus

Menschen, Arbeit und Organisationen entwickeln sich in einer dynamischen Wechselbeziehung. Unser Anspruch ist es, Menschen als Träger und Gestalter dieses Entwicklungsprozesses so zu fördern, dass sie ihre Aufgaben kompetent, bewusst und verantwortlich wahrnehmen können.

Profil

Arbeitswissenschaft geht von einer komplexen Lebenswirklichkeit des arbeitenden Menschen aus. Zu ihrem Verständnis und für die Entwicklung menschengerechter Lösungen verknüpfen wir Erkenntnisse, Ideen und Anregungen unterschiedlicher Wissenschaftsdisziplinen. Interdisziplinarität ist für uns die Arbeitsform, die unser Handeln auf den Gebieten der Weiterbildung (Lehre), der Forschung und der Beratung von Individuen und Organisationen bestimmt. Die Entwicklung von anwendungsorientierten Konzepten und deren modellhafte Anpassung an Situationen in der Praxis ist eine unserer Kompetenzen.

Forschung

Konzeptentwicklung, wissenschaftliche Begleitung und Evaluation von Projekten sowie empirische Studien in unterschiedlichen Praxisfeldern machen den Schwerpunkt unserer Forschungsarbeiten aus. Aktuelle Forschungsthemen sind:

- Erhebung und Abbau psychischer Belastungen in Organisationen
- Unterforderung am Arbeitsplatz
- Präventive Instrumente im Arbeitsschutz
- Auswirkungen des demografischen Wandels und Diversity Management
- Vereinbarkeit von Arbeit und Familie/Privatleben
- Entwicklung und Implementierung von Konzepten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Salutogene Geschäftsprozessgestaltung und Gesundheitsorientiertes Führen
- Unternehmensethik und Corporate Social Responsibility
- Arbeit und Beschäftigungsverhältnisse in den kreativen Industrien
- Führung und Steuerung in Organisationen
- Evaluation von Organisationsentwicklungsprozessen
- Agiles Arbeiten
- BGM Inklusion

Beratung

Das Beratungsangebot des Instituts für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft umfasst sowohl fachorientierte Beratung zu verschiedenen arbeitswissenschaftlichen Themen als auch prozessorientierte Beratung bei Organisationsentwicklungsvorhaben. Schwerpunkte sind zur Zeit:

- Implementierung von Personalentwicklungsprojekten
- Strategieentwicklung in Organisationen
- Führungskräfteentwicklung
- Beratung von Supervisoren und Prozessberatern
- Neugestaltung und gesundheitsförderliche Gestaltung von Geschäftsprozessen
- Einführung und Aufbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Evaluation betrieblicher Projekte und Programme

Weiterbildung

Weiterbildung im Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft bedeutet Qualifizierung betrieblicher Expertinnen und Experten. Das Studienangebot richtet sich an Personen, die in arbeitswissenschaftlichen Tätigkeitsfeldern arbeiten. Viele von ihnen sind professionelle Trägerinnen und Träger von Veränderungsprozessen in Organisationen. Ziel des Weiterbildungsstudiums ist die fachliche, methodische und soziale Kompetenzerweiterung dieser Expertinnen und Experten. Es geht um Wissensvermittlung, persönliche Weiterentwicklung und Umsetzung in die Praxis.

Die Lehrenden

Engagierte Dozentinnen und Dozenten aus vielen Wissenschafts- und Praxisbereichen bringen die aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse in die Kurse des Weiterbildungsstudiums ein. Sie sind ausgewiesene Expertinnen und Experten in ihrem Fachgebiet. Sie bilden mit den wissenschaftlichen Mitarbeitenden des Instituts ein fachliches Netzwerk zur Bearbeitung arbeitswissenschaftlicher Fragestellungen und zur Weiterentwicklung des Studienangebotes. Im Austauschprozess mit den Teilnehmenden wird das professionelle Know-How auf beiden Seiten aktualisiert und gefördert.

Die Studierenden im Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft (WA)

Die Studierenden sind als Gasthörerende für das Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft (WA) eingeschrieben. Sie studieren berufsbegleitend und haben bei Aufnahme des Studiums mindestens ein durchschnittlich aber 13 Jahre Berufserfahrung. Überwiegend sind sie in planender, gestaltender und entscheidender Funktion in einem breiten Spektrum von Tätigkeiten in der Industrie, der öffentlichen Verwaltung, in privaten Dienstleistungsunternehmen sowie im Gesundheitswesen beschäftigt.

Das Studienangebot im Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft (WA)

Das Studienangebot besteht aus Kursen im Rahmen von einem Grundlagenmodul und fünf Studienschwerpunkten.

Grundlagenmodul	
GE	Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft
Schwerpunktmodule	
SP1	Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung
SP2	Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsgestaltung
SP3	Personalmanagement und Potenzialentwicklung
SP4	Organisation und Change Management
SP5	Kommunikation, Kooperation und Beratung

Die Studienstruktur im Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft (WA)

Der modulare Aufbau des WA mit der Belegung einzelner Kurse erlaubt es, entsprechend den inhaltlichen Präferenzen einen individuellen Studienplan zu verfolgen. Der zeitliche Ablauf des Studiums kann selbst bestimmt werden.

Berufsbegleitendes Masterstudium Arbeitswissenschaft

Das Institut für Interdisziplinäre Arbeitswissenschaft bietet ebenfalls ein berufsbegleitendes Masterstudium Arbeitswissenschaft an. Mehr Informationen im Internet unter www.wa.uni-hannover.de.

Kurse/Veranstaltungen

Die Kurse sind die kleinsten Einheiten. Sie sind in sich abgeschlossene Einzelveranstaltungen mit einem Umfang von 3 – 50 Stunden. Die Kurse werden überwiegend am Wochenende und in Form von Blockveranstaltungen durchgeführt. Die Teilnahme am Kurs wird bescheinigt.

Die nächst größere Einheit sind Module. Es gibt ein **Grundlagenmodul** (Einführung in die interdisziplinären Arbeitswissenschaft) und **Schwerpunktmodule**, denen jeweils Kurse zugeordnet sind. Pflicht- (P) und Wahlkurse (W) werden entsprechend ausgewiesen. Die Zuordnung zu den jeweiligen Modulen ist in der Kursankündigung angegeben.

Sequenzen

In manchen Studienschwerpunkten werden aufeinander bezogene Kurse angeboten, die z.T. mit Auftaktworkshops starten. Details sind in den Informationen zu den Schwerpunkten angegeben.

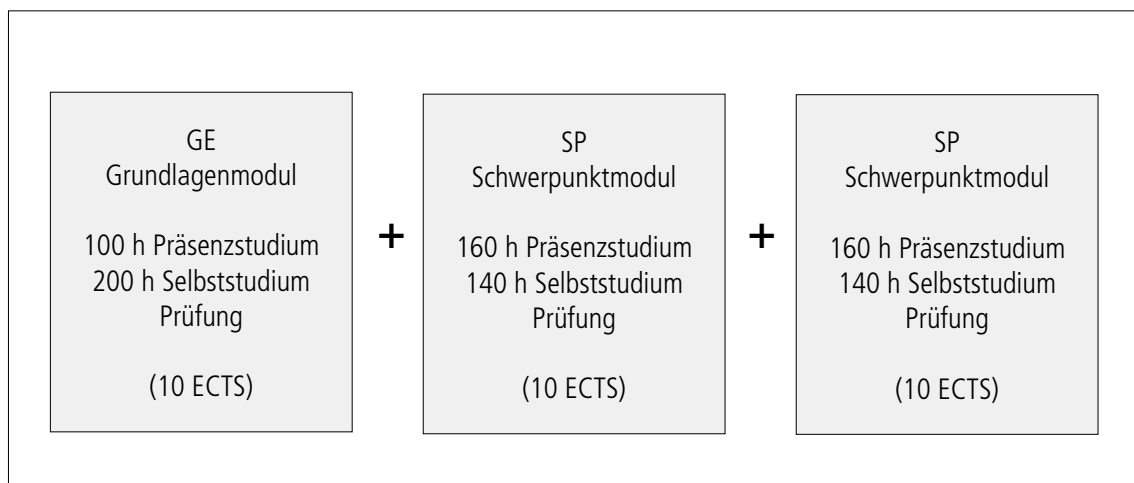
Studienbegleitende Prüfungen

Prüfungen wie z.B. mündliche Prüfungen, Seminararbeiten, Praxisberichte, Referate und Projektberichte in schriftlicher Form sind zum Abschluss eines Moduls von denjenigen eingeschriebenen Gasthörerenden zu erbringen, die mit dem Ziel studieren ein **Hochschulzertifikat** zu erwerben. Prüfungen sind grundsätzlich freiwillig und werden nach Absprache mit den Dozentinnen und Dozenten meist im thematischen Kurszusammenhang erbracht.

Der Studienabschluss (Hochschulzertifikat)

Die Erlangung des Hochschulzertifikates (30 ECTS) setzt mindestens **420 Kursstunden Präsenzstudium** und den erfolgreichen Abschluss von zwei Studienschwerpunktmodulen sowie dem Grundlagenmodul voraus. Bei erfolgreichem Abschluss eines Moduls wird eine entsprechende Bescheinigung erstellt.

Ein Studium ohne entsprechende Prüfung in den Modulen ist ebenfalls möglich. In diesem Falle wird eine Studienbescheinigung ausgestellt. Nähere Informationen zum Studienabschluss finden Sie auf unserer Webseite www.wa.uni-hannover.de



Die Teilnahmevoraussetzungen

Vorausgesetzt wird mindestens ein Jahr berufspraktische Erfahrung, eine aktuelle oder künftige arbeitswissenschaftlich relevante Tätigkeit sowie eine Hochschulzugangsberechtigung nach §18 NHG. Über die Zulassung entscheidet die Zulassungskommission.

Bewerbungsfristen

Die Bewerbungstermine für die Aufnahme in das Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft sind der **15. Januar** zum Sommersemester bzw. der **15. Juli** zum Wintersemester. Die Bewerbung erfolgt schriftlich beim Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft mit dem **Aufnahmeantrag für das Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft**. Den Aufnahmeantrag und weitere Formulare zum Download finden Sie auf unserer Homepage (www.wa.uni-hannover.de) unter der Rubrik "Service".

Informationsveranstaltungen

Vor Aufnahme des Studiums sollten Sie an einer Informationsveranstaltung des WA teilnehmen. Die Termine finden Sie auf unserer Homepage wa.uni-hannover.de

Teilnahme an einzelnen Kursen für nicht eingeschriebene Gasthörernde

Personen, die an einzelnen Kursen interessiert sind, können als **nicht eingeschriebene Gasthörernde** teilnehmen. Die Anmeldung zum Kurs erfolgt schriftlich per Anmeldung online über die Webseite wa.uni-hannover.de oder mit dem Belegbogen. Die Anmeldung sollte zum Belegtermin erfolgen, kann aber auch jederzeit im laufenden Semester geschehen. Eine Teilnahme ist nur möglich, wenn freie Kursplätze verfügbar sind und die Anmeldung per E-Mail bestätigt wurde. Die Teilnahme an Arbeitskreisen ist für nicht eingeschriebene Gasthörernde kostenpflichtig.

Kosten

Die genauen Kosten sind bei den einzelnen Kursen aufgeführt. Darin enthalten sind Kosten für eventuelle Skripte sowie Kaffee, Tee und Kekse während der Kaffeepausen. Die Abrechnung erfolgt per Rechnung nach der Veranstaltung, bei Sequenzen für die gesamte Sequenz nach der ersten Veranstaltung. Für Symposien und Arbeitskreise fallen für eingeschriebene Gasthörernde keine Gebühren an.

Die Gebühren sind in der Gebührenordnung (Seite 61) festgelegt.

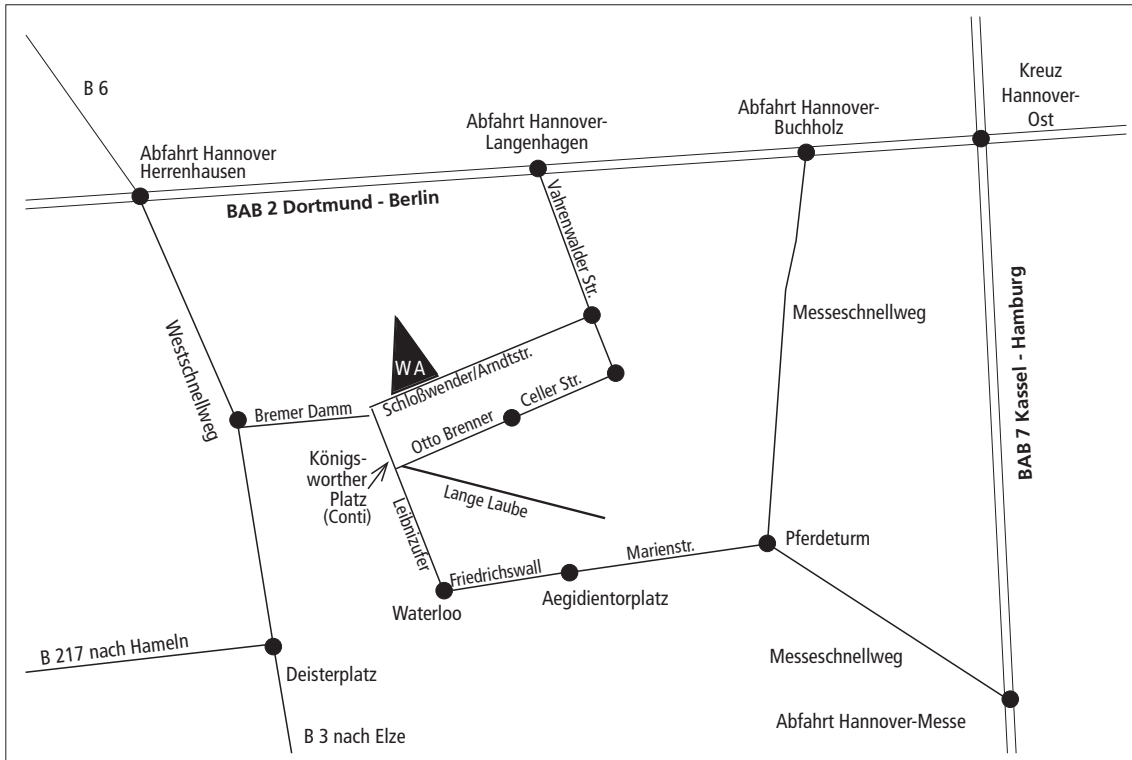
Stornierung

- bis 29 Tage vor Veranstaltungsbeginn können sie einen Kurs kostenfrei absagen
- 28 bis 22 Tage vor Veranstaltungsbeginn werden Ihnen 30%
- 21 bis 8 Tage vor Veranstaltungsbeginn 50%
- 7 bis 1 Tag vor Veranstaltungsbeginn 70%
- am Tag der Veranstaltung 80% der Veranstaltungsgebühr in Rechnung gestellt.

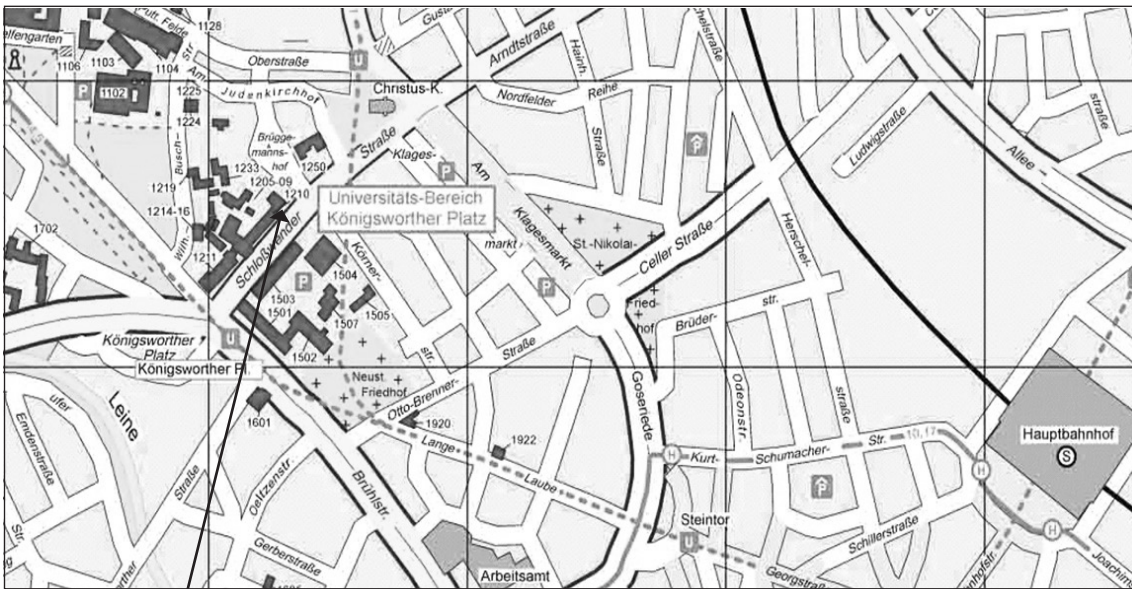
Das Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft (WA) ist zertifiziert durch die ZEvA.



Anfahrtsskizze



Lageplan



30159 Hannover, Schloßwender Str. 7

Das Sekretariat des iAW und der Seminarraum A216 befinden sich im Gebäude 1210A, 2. OG. Alle Kurse werden hier im Eingangsbereich ausgeschildert. Zu den Seminargebäuden 1209 (Maggiwürfel) und 1208 (Nirwana) mit den Seminarräumen C101, B102 und B105 kommen Sie durch die Toreinfahrt über den Parkplatz.

Sommersemester 01.04.2021 – 30.09.2021**Studieren während der COVID-19 Pandemie**

Aktuell ist leider nicht absehbar, inwieweit Veranstaltungen im Sommersemester 2021 überhaupt als Präsenzveranstaltungen durchgeführt werden können. Der jeweiligen Kurbeschreibung können Sie daher entnehmen, ob der Kurs in Präsenz oder alternativ auch online bzw. generell online durchgeführt wird. Alle sonstigen Konditionen bleiben unberührt.

Bitte beachten Sie zudem die jeweils aktuellen Hinweise auf der Website www.wa.uni-hannover.de.

Anmeldung zu Veranstaltungen: online unter www.wa.uni-hannover.de

Bitte melden Sie sich online über unsere Webseite

<https://www.wa.uni-hannover.de/de/weiterbildung/anmeldung-online> an.

Mit dem Einsenden der Kursbelegung akzeptieren Sie die Teilnahmebedingungen.

Belegtermin: Sonntag, 28.02.2021 – 24:00 Uhr

Um am Belegverfahren teilzunehmen, muss Ihre Belegung bis zu diesem Stichtag eingegangen sein. Anmeldungen zu einzelnen Kursen sind auch später möglich, wenn freie Plätze vorhanden sind. Die Vergabe der Kursplätze geschieht nicht in der Reihenfolge des Eingangs der Anmeldungen. Die Belegwünsche werden, soweit wie möglich, in der von Ihnen gewählten **Rangfolge** berücksichtigt. Bitte beachten Sie, dass für einige Kurse Voraussetzungen bestehen können.

Die **Belegantwort** mit Angabe der Veranstaltungsorte erhalten Sie per **E-Mail**. Freie Kursplätze veröffentlichen wir anschließend im Internet (www.wa.uni-hannover.de).

Belegverfahren

Wenn die Zahl der Belegwünsche die der Kursplätze übersteigt, gelten folgende Kriterien:

- Eingeschriebene Gasthörerende des WA werden bevorzugt.
- Bei wiederholt angebotenen Kursen werden vorrangig die eingeschriebenen Gasthörerenden berücksichtigt, die sich im vorangegangenen Semester bereits für denselben Kurs angemeldet und keinen Platz bekommen haben.
- Wenn Sie keinen Kursplatz erhalten haben, werden Sie automatisch auf die Nachrückliste gesetzt. Wir benachrichtigen Sie, wenn ein Platz durch Absage eines Teilnehmenden frei wird. Sollten im Verlauf des Semesters weitere Plätze verfügbar werden, wird der Kurs zur "**last-minute-Belegung**" ausgeschrieben (wa.uni-hannover.de). Eine Kursteilnahme ist nur nach Bestätigung der Anmeldung durch das iAW möglich.

Absage/Stornierung

Informieren Sie uns bitte so früh wie möglich per E-Mail (sekretariat@wa.uni-hannover.de), wenn Sie an einem Kurs nicht teilnehmen können. Sie erhalten dann umgehend eine Bestätigung per E-Mail.

Bitte beachten Sie folgende Regelungen:

- Bis 29 Tage vor Veranstaltungsbeginn können sie eine Veranstaltung kostenfrei absagen.
- 28 – 22 Tage vor Veranstaltungsbeginn werden Ihnen 30%,
- 21 – 8 Tage vor Veranstaltungsbeginn 50%,
- 7 - 1 Tag vor Veranstaltungsbeginn 70% und
- am Tag der Veranstaltung 80% der Veranstaltungsgebühr in Rechnung gestellt.

ORGANISATION RUND UM DAS STUDIUM

Beurlaubung

Eine Beurlaubung ist nicht mehr vorgesehen. Wenn Sie keine Kurse besuchen möchten, zahlen Sie lediglich die Verwaltungspauschale von 50 € für das Semester.

Anschriftenänderung

Bitte informieren Sie uns, wenn sich Ihre Kontaktdaten ändern sollten (sekretariat@wa.uni-hannover.de).

Beendigung des Studiums

Wenn Sie das Studium beenden möchten, teilen Sie uns dies bitte bis zum 15. Januar für das kommende Sommersemester bzw. 15. Juli für das kommende Wintersemester schriftlich mit. Andernfalls verlängert sich die Einschreibung um je ein Semester. Eine rückwirkende Beendigung des Studiums ist ausgeschlossen. Das entsprechende Formular finden Sie auf unserer Homepage (www.wa.uni-hannover.de) in der Rubrik "Weiterbildung -> Downloads" zum Download. Die Beendigung wird vom Institut per E-Mail bestätigt.

Seminarräume und Barrierefreiheit

Leider sind nicht alle Räume des iAW barrierefrei zugänglich. Wenn Sie auf einen barrierefreien Zugang angewiesen sind, informieren Sie uns bitte frühzeitig.

Für Eltern: Kurzfristige verlässliche Betreuungslösungen in Notfällen

Die Kindernotfallbetreuung der Leibniz Universität Hannover hilft in besonderen Situationen und bei allen Engpässen. Kurzfristig und flexibel werden Ihre Kinder im Alter zwischen acht Wochen und 12 Jahren in unmittelbarer Nähe zur Universität betreut.

Das Angebot steht allen Angehörigen der Leibniz Universität Hannover offen. Die Betreuung ist kostenfrei. Vollverpflegung ist inklusive. Die Kindernotfallbetreuung ist integriert in die Kindertagesstätte Leibniz-Kids. (<https://www.familienervice.de/web/leibniz-kids/unsere-einrichtung>)

Anmeldung für die Notfallbetreuung

Melden Sie Ihr Kind an unter der Telefonnummer 0511-700 2000 (Samstag und Sonntag bis 18.00 Uhr: 0800-80 100 70 80). Sie erhalten eine Betreuungsgarantie, wenn Sie die Betreuung am Vortag bis 18:00 Uhr buchen. **Dies gilt nicht während der Corona Pandemie.**

Bildungsurlaub

In diesem Programm sind Kurse enthalten, für die Teilnehmende aus Niedersachsen Bildungsurlaub beantragen können. In Niedersachsen beträgt der Anspruch 10 Tage innerhalb von zwei Kalenderjahren (Freistellung nach § 2 NFG). Bildungsurlaub muss vier Wochen vor Beginn beim Arbeitgeber beantragt werden. Anmeldebestätigungen, die Sie Ihrem Arbeitgeber zu diesem Zweck vorlegen können, schicken wir auf Anforderung zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu.

GE1 Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Die systematische Analyse und Gestaltung von Arbeitsprozessen ist Aufgabe der Arbeitswissenschaft. Angestrebt werden Arbeitsbedingungen und Prozesse, die den Kriterien menschengerechter Arbeit und der ökonomischen Effizienz genügen.

Der arbeitswissenschaftliche Gegenstandsbereich erstreckt sich über mehrere Ebenen: Es geht ebenso um die technische Gestaltung von Maschinen und Arbeitsstätten, wie um Arbeitsinhalte und -aufgaben, um Kooperationsbeziehungen in Gruppen sowie um das Management von Organisationen im Kontext gesellschaftlicher Rahmenbedingungen.

Zur Bearbeitung von Fragestellungen auf den verschiedenen Ebenen müssen die Erkenntnisse und Methoden unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen – u. a. der Physiologie, Ingenieurwissenschaft, Psychologie, Soziologie, Rechtswissenschaft, Betriebs- und Volkswirtschaftslehre – in einer arbeitswissenschaftlichen Perspektive zusammengeführt werden.

In diesem Modul erhalten die Studierenden einen Überblick über arbeitswissenschaftliche Forschungsgebiete und Ansätze. Wichtige Fragen, Konzepte und Methoden der Entwicklung, Analyse und Gestaltung von Arbeit werden aus interdisziplinärer Sicht vergleichend dargestellt. Das Modul bietet den Studierenden damit die Möglichkeit, über das eigene Tätigkeitsfeld hinaus Erfahrungen, Forschungsergebnisse und Methoden sowie Modelle guter Praxis kennen zu lernen.

Die Kurse „Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft“ sowie „Arbeitswissenschaftliche Ansätze - Rationalisierung und Humanisierung“ werden immer in identischer Form angeboten. Die Bereiche „Gesellschaftliche Organisation von Arbeit“ und „Methoden der Arbeitswissenschaft“ variieren jeweils inhaltlich.

Pflichtkurse

- Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft (10 Stunden)
- Arbeitswissenschaftliche Ansätze - Rationalisierung und Humanisierung (30 Stunden, im WS 19/20)
- Wahlpflichtkurse im Modul GE1 (60 Stunden)

Grundlagenliteratur

- Schlick, C. M., Bruder, R. & Luczak, H. (2010). Arbeitswissenschaft (jeweils die aktuellste Auflage). Berlin: Springer.
- Reader mit arbeitswissenschaftlichen Originaltexten

Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Dieser Einführungskurs verfolgt zwei Ziele: Die Teilnehmenden sollen einerseits einen Überblick über die Ziele, die Struktur und die Organisation des Weiterbildungsstudiums Arbeitswissenschaft erhalten. Andererseits geht es um eine erste Auseinandersetzung mit dem Gegenstand der Arbeitswissenschaft.

Die Arbeit als Gegenstand der Arbeitswissenschaft wird unter mehreren Gesichtspunkten betrachtet. Welche individuellen und gesellschaftlichen Bedeutungen werden der Arbeit zugewiesen? Welche Definitionsansätze von Arbeit gibt es und welche Foki werden dabei gewählt? Was sind die Konsequenzen der unterschiedlichen Definitionen von Arbeit?

Anhand der Beschreibung der Tätigkeits- und Aufgabenbereiche der Teilnehmenden kann die Breite des Spektrums arbeitswissenschaftlicher Anwendungsfelder verdeutlicht und die eigene Rolle im Hinblick auf die Anwendung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse in der Praxis reflektiert werden.

Inhalt

- Aufbau des Weiterbildungsstudiums Arbeitswissenschaft
- Menschliche Arbeit als Gegenstand der Arbeitswissenschaft
- Arbeitswissenschaftliche Problemstellungen aus den Erfahrungsbereichen der Teilnehmenden
- Ziele und Zielkonflikte bei der Anwendung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse
- Informationen zum Studium und zur Hochschule

Dieser Kurs ist für die Bescheinigung des Moduls „Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft“ und den Abschluss des Studiums mit Bescheinigung oder Zertifikat verbindlich.

■ GE1-057P

Dr. Günther Vedder, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

GE1 - Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

18 Plätze / 10 Stunden / Hannover / Präsenzkurs

gebührenfrei

Donnerstag, 01.04.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Arbeitswissenschaftliche Ansätze – Rationalisierung und Humanisierung

Die Arbeitswissenschaft ist einer doppelten Zielsetzung verpflichtet. In ihrer über 100-jährigen Geschichte hat sie eine Vielzahl von Strategien hervorgebracht, die dazu beitragen sollen, Produktivität und Effizienz zu fördern sowie die Arbeit menschengerecht zu gestalten.

Die zentralen Ansätze der Arbeitswissenschaft und ihre aktuellen Bezüge werden so weit wie möglich anhand von Originaltexten bearbeitet. Untersucht werden die den Modellen, Konzepten und Strategien zugrunde liegenden Annahmen und Menschenbilder sowie gesellschaftliche, wirtschaftliche, technische und organisatorische Voraussetzungen. Die gewonnenen Erkenntnisse mit ihren im- oder expliziten Handlungsaufforderungen und die Auswirkungen auf die Situation der Beschäftigten werden dabei herausgearbeitet. Die Linien der historischen Konzepte lassen sich bis in aktuelle Gestaltungsansätze verfolgen und erweisen sich vielfach als erstaunlich aktuell.

Ziele

Ziel des Kurses ist es, den Teilnehmenden einen Überblick über Meilensteine in der Geschichte der Arbeitswissenschaft zu geben. Der praktische Nutzen der verschiedenen Ansätze und ihre Auswirkungen auf das Verhältnis von Mensch, Arbeit, Organisation und Technik sowie die Entwicklung von Produktivität und menschengerechter Arbeit sollen beleuchtet und kritisch reflektiert werden können.

Inhalt

- Wissenschaftliche Betriebsführung (F. W. Taylor) und Fordismus
- Bedeutung von Gruppen und informellen Beziehungen am Arbeitsplatz (Human Relations) sowie des menschlichen Faktors in empirischen Untersuchungen (Hawthorne Studien)
- Persönliche Motive und Arbeitszufriedenheit (Herzberg und Maslow)
- Der Betrieb als sozio-technisches System (Tavistock)
- Hintergründe und Ansätze einer Politik zur Humanisierung des Arbeitslebens insbesondere in Deutschland
- Toyotismus, Lean Management und Total Quality Management (TQM)
- Marktorientierte Unternehmenssteuerung, Individualisierung, Selbststeuerung und Entgrenzung der Arbeit

Dieser Kurs ist für die Bescheinigung des Moduls „Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft“ und den Abschluss des Studiums mit Bescheinigung oder Zertifikat verbindlich.

■ GE1-058P

Prof. Dr. Axel Haunschild, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

GE1 - Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

18 Plätze / 30 Stunden / Hannover / Bildungsurlaub / Präsenz oder Online

250 €, für Eingeschriebene 150 €

Dienstag, 01.06.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Mittwoch, 02.06.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Donnerstag, 03.06.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Aktivieren, fokussieren, interagieren – Methoden im Workshop

Aktivierende Methoden werden im Verlauf eines Workshops oder eines Seminars eingesetzt, um eine andere Perspektive auf die Fragestellung des Themas oder die Zusammenarbeit im Team zu bekommen. Manche Übungen helfen bei der Konzentration auf die eigenen Ressourcen und unterstützen eine gute Lernatmosphäre. Andere Methoden übersetzen Konzepte von Kommunikation, Führung, Teamarbeit oder Konfliktlösung in ein soziales Lernerleben in der Gruppe. Es entstehen Lernräume für Erfahrungen mit allen Sinnen. Aktivierende Methoden bringen Abwechslung und Spannung, Scheitern und Erfolg in der Lösung der Aufgabenstellung. Auf diese Weise entstehen neue Möglichkeiten für alle Beteiligten. Die gegenwärtige Hirnforschung betont, dass nachhaltiges Lernen gefühlbasiert ist. Menschen brauchen Emotionen und Beziehungen zum Lernen. Neurobiologisch gesehen brauchen sie eine gute Stimulation für viele Nervenzellen. Simulationen von Teamaufgaben ermöglichen Reflexion und Feedback zum eigenen Verhalten. Im Kurs werden einige aktivierende Übungen ausprobiert und damit verschiedene Situationen im Team simuliert reflektiert und ausgewertet.

Ziele

Die Teilnehmenden erarbeiten, welche Einsatzmöglichkeiten sinnvoll sind und wie aktivierende Tools für bestimmte Ziele inszeniert werden können.

Inhalt

- Handlungsorientiertes Lernen in Workshops oder Trainings
- Neurobiologische Grundlagen aktivierender Methoden
- Reflexion von Wirkungen und Nebenwirkungen aktivierender Methoden
- Einsatzfelder in der Praxis

■ GE1-059W

Mareike Paetzold, M.A., Trainerin und Organisationsberaterin

Nachweis für den Studienschwerpunkt

GE1 - Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover / Präsenzkurs

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Donnerstag, 19.08.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 20.08.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Methoden der Arbeitswissenschaft – quantitative Befunde verstehen und interpretieren

Viele arbeitswissenschaftliche Empfehlungen und betriebliche Entscheidungen zur Arbeitsgestaltung beruhen auf Erkenntnissen empirisch-quantitativer Untersuchungen. Statistiken und darauf aufbauende Grafiken vermitteln den Eindruck von Objektivität, Seriosität und Exaktheit. Durch die gezielte Darstellung und Aufbereitung von Daten können jedoch Sachzwänge konstruiert und somit wichtige Entscheidungen beeinflusst werden. Grundkenntnisse über empirisch-quantitative Verfahren sind daher nötig, um vorliegende Befunde verstehen und interpretieren zu können. Der Kurs bietet eine verständliche und spielerische Einführung in die empirisch-quantitative Forschungsmethodik aus Sicht der Arbeitswissenschaft. Ziel ist es, ein allgemeines Verständnis quantitativer Methoden zu stärken und einen kritischen Umgang bei der Interpretation von Statistiken und Ergebnissen zu eröffnen. Dafür werden zunächst grundlegende Prinzipien und Vorgehensweisen der empirischen Sozialforschung erläutert. Anhand von praxisrelevanten Fallbeispielen können Möglichkeiten und Grenzen der Erhebung und Auswertung von Daten aufgezeigt werden.

Ziele

Der Schwerpunkt des Kurses liegt weniger auf der konkreten Anwendung quantitativer Analyseverfahren. Vielmehr sollen diese Grundlagen dazu dienen, anhand zahlreicher Beispiele und kurzer Übungsaufgaben aus dem Themenfeld der Arbeitswissenschaft (z.B. Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen) Interpretationsfallen zu erkennen und kritisch zu hinterfragen. Abschließend wird diskutiert, unter welchen Bedingungen quantitative Befunde in Organisationen sinnvoll und handlungsleitend eingesetzt werden können.

Inhalt

- Grundlagen empirischer Sozialforschung (Ziele, Forschungsprozesse, Untersuchungsdesign, Hypothesen)
- Quantitative Datenerhebung (Stichprobenauswahl, Messen und Skalieren, Gütekriterien)
- Einführung in die Datenanalyse (Lage- und Streumaße, Zusammenhangsmaße, Signifikanz)
- Interpretation von quantitativen Forschungsergebnissen anhand von Praxisbeispielen

Zielgruppe

Der Kurs richtet sich gleichermaßen an Statistikanfängerinnen und -anfänger sowie -fortgeschrittene.

■ GE1-060W

Dr. Verena Tobsch, Dipl.-Kffr. INES - Institut für Empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung, Berlin
Nachweis für den Studienschwerpunkt

GE1 - Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

18 Plätze / 15 Stunden / Hannover / Präsenz oder Online

350 €, für Eingeschriebene 250 €

Donnerstag, 15.07.2021 18:00 - 21:00 Uhr

Freitag, 16.07.2021 09:00 - 17:00 Uhr

SP1 Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung

Managementstrategien im hier angesprochenen Sinne sind wissensbasierte Gesamtkonzepte und hieraus abgeleitete Handlungsempfehlungen zur Steuerung von Organisationen. Diese werden unter Berücksichtigung des jeweiligen (gesellschaftlichen) Kontextes und im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Zuschnitte von Arbeit und Prozessen reflektiert. Hierbei wird ein besonderer Fokus auf Spannungsfelder zwischen stark vorstrukturierenden Managementkonzepten und dem Bestreben der Beschäftigten nach Eigenverantwortung und Selbststeuerung gelegt. Neben den „bewährten“ Modellen werden insbesondere aktuell im Vordergrund stehende Konzepte reflektiert und eingeordnet, z.B. mit welchen Grundannahmen, Anforderungen, Schwerpunkten und Reichweiten sie arbeiten.

Dabei wird das Zusammenspiel verschiedener Ebenen von Unternehmenskultur, -werten und -politik, über Organisationsstrukturen und Programmen bis hin zu der operativen Arbeitsorganisation betrachtet. Eine entscheidende Rolle spielen Auswirkungen auf Motivation und Verhalten der Beschäftigten sowie Konsequenzen für Arbeitsbedingungen und den Einbezug der Beschäftigten bei der Gestaltung von Prozessen.

Während Managementstrategien den Fokus auf Ausrichtung und Steuerung von Organisationen bzw. die Gestaltung und Entwicklung komplexer Systeme legen, nehmen Führungskräfte Management- und/oder Personalführungsaufgaben wahr. Führung und insbesondere Personalführung stellt eine spezifische Form der Beziehungsgestaltung dar. Traditionell findet sie in hierarchischen Strukturen statt und Führungskräfte sind mit organisatorischer Verantwortung und disziplinarischen Befugnissen ausgestattet. Führung verfolgt das Ziel, Mitarbeiter/-innen auf die Normen, Ziele und Aufgaben der Organisation auszurichten, sie anzuleiten und zu kontrollieren, aber auch ihre Gesundheit zu erhalten und Kompetenzen zu fördern.

Tatsächlich ist Führung überall dort zu finden, wo Steuerung notwendig ist und Kooperation Verbindlichkeit erfordert. Sie ist nicht zwangsläufig auf die Zuweisung einer hierarchischen Rolle angewiesen, sondern in ihrer Ausgestaltung auch abhängig von Formen der Arbeitsorganisation (z.B. Projekte) und der Institutionalisierung von innerbetrieblichen Aushandlungsprozessen (z.B. Mitbestimmung). Die Abflachung von Hierarchien erfordert neue Führungskompetenzen, die Führungskräfte dazu befähigen, Strukturen der gemeinsamen Zielverständigung und gegenseitigen Unterstützung und Stärkung zu schaffen. Zunehmend wird von Führungskräften auch die Schaffung gerechter Strukturen, die Offenlegung diskriminierender Mechanismen in der Organisation sowie das konstruktive Management von Vielfalt (Diversity) in seinen unterschiedlichen Ausprägungen erwartet.

So erscheint Führung in Organisationen nicht mehr ausschließlich als eine Frage der Machtzuweisung, sondern der – wechselseitigen – Akzeptanz. Führungskräfte können demnach nur dauerhaft erfolgreich wirken, wenn sie strukturell in die Lage versetzt werden, die Mitarbeiter/-innen kontinuierlich einzubeziehen. Die Herausforderung von dynamischen, organisationsübergreifenden – teilweise unvorhersehbaren – Prozessen erfordert darüber hinaus die Kompetenz und Bereitschaft, selbstständiges Handeln und Entscheiden zu fördern.

Themenbereiche

- Reflexion und Einordnung aktueller wie etablierter Managementstrategien, -werkzeuge und -methoden
- Fallbeispiele guter Arbeitsorganisation
- Management und Beschäftigte als Prozess- „Partner“ und (Mit-)Gestalter
- Entwicklung von Ansätzen zur Führungsforschung, Führung im Wandel
- Konzepte und Modelle von Führung: u.a. gesundheitsorientierte, laterale oder relationale Führung
- Führungskulturen, Entwicklung von Führungshaltungen, Führungsrollen und -leitlinien
- Führungskompetenz zur Gestaltung der Führungsbeziehung
- Umgang mit Verschiedenheit der Mitarbeiter
- Professionelles Handeln in Führungsrollen, Handhabung der Führungsinstrumente verschiedener Führungskonzepte

Grundlagen des agilen Projektmanagements

Immer individuellere Kundenwünsche und das „Just-in-time“-Prinzip verschärfen die Situation für Betriebe unterschiedlicher Branchen bei der Abwicklung von Kundenaufträgen. Bei der effizienteren und zuverlässigen Auftragsabwicklung erscheinen Kenntnisse im agilen Projektmanagement als ein erfolgsentscheidender Faktor. Jeder Kundenauftrag kann dabei als Projekt definiert und soll im Zusammenspiel aus unterschiedlichsten Abteilungen des Unternehmens bewerkstelligt werden. Durch optimales und vor allem inkrementell vorgehendes Projektmanagement erlangen die Teilnehmenden die Fähigkeit, eine höhere Professionalität durch bessere Arbeitsorganisation, gegenüber den internen wie externen Kundinnen und Kunden zu demonstrieren. Dadurch kann kurz- sowie langfristig das Ansehen und damit die Reputation des Unternehmens oder der jeweiligen Abteilung steigen. Außerdem stellen die Techniken und Methoden des Projektmanagements eine bessere Überprüfbarkeit und Planbarkeit der Arbeitsergebnisse sicher.

Ziele

Die Teilnehmenden beschäftigen sich mit den grundlegenden Elementen, Methoden und Arbeitstechniken des agilen Projektmanagements. Sie lernen die wesentlichen Bausteine kennen und werden anhand diverser praxisnaher Fallbeispiele sowie eines selbst gestalteten Planspiels an die Arbeit als SCRUM Team herangeführt.

Inhalt

- Aufträge in sinnvolle „Sprints“ untergliedern
- Einbeziehung von Kunden über die gesamte Auftragsabwicklung
- Parameter der Bemessung von Erfolg oder Misserfolg in agil organisierten Projekten
- Umgang mit Engpässen im Projektmanagement
- Integration eines agilen Projektmanagements in die Organisation

■ SP1-151W

Daniel Grundke, M.A., selbstständiger Unternehmensberater und Trainer, Hannover

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP1 - Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover / Präsenz oder Online

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Montag, 19.04.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Dienstag, 20.04.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Arbeit im mittleren Management

Studien aus der empirischen Managementforschung belegen, dass in Großunternehmen ca. 15% der Beschäftigten mittlere Führungskräfte sind, während nur 0,5% dem Topmanagement angehören. Für eine Organisation mit 2.000 Beschäftigten ergibt sich eine Relation von 10 Top-Führungskräften zu 300 mittleren Führungskräften (z.B. Bereichs- und Abteilungsleitungen). Die Arbeit von einer solchen „Sandwichposition“ aus ist in der Regel herausfordernd, weil die Stelleninhaberinnen bzw. Stelleninhaber den Ansprüchen von oben und von unten genügen sollen. Sie werden, je nach Perspektive, teils als (unsichtbare) Leistungsträgerinnen und -träger sowie Schlüsselfiguren für den Unternehmenserfolg gefeiert oder als „L(a)ehmschicht“ bzw. „Fugenmasse“ verspottet. Für die einen sind sie nur kleine Rädchen im System, für die anderen stellen sie den eigentlichen Motor der Veränderung dar. Spannende Fragen sind in diesem Zusammenhang: Warum leistet sich eine Organisation eigentlich ein mittleres Management? Welcher Mehrwert wird dort generiert? Einige kleinere Unternehmen testen derzeit, ob es nicht auch ganz ohne die mittleren Führungskräfte geht.

Ziele

Dieser Kurs beschäftigt sich mit der Arbeit und den Arbeitsbedingungen im mittleren Management. Er geht auf die Führungskompetenzen, Rollen, Kooperationsanforderungen, Machtoptionen und Karrieremöglichkeiten der dort arbeitenden Führungskräfte ein. Neben einer kritischen Auseinandersetzung mit den Befunden der empirischen Managementforschung wird auch ein Blick auf die Veränderungsmöglichkeiten der „Beschäftigten in der Unternehmensmitte“ geworfen.

Inhalt

- Begriffsklärungen und thematische Grundlagen
- Befunde der empirischen Managementforschung
- Besonderheiten mittlerer Führungspositionen
- Zwischen Autonomie und Abhängigkeit
- Mittleres Management: Überflüssig?

■ SP1-152W

Dr. Günther Vedder, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP1 - Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung

18 Plätze / 10 Stunden / Hannover / Präsenz oder Online

300 €, für Eingeschriebene 200 €

Montag, 06.09.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Design Thinking I (Practitioner)

Design Thinking ist eine menschenzentrierte Design-Denkweise (Human-Centered-Design), die vor dem Hintergrund der Digitalisierung und des zunehmenden Innovationsdrucks in den letzten Jahren eine enorme Nachfrage erfahren hat – von internationalen Unternehmen aus allen Industrien bis hin zu NGOs und öffentlichen Einrichtungen. Design Thinking soll es Teams und Organisationen ermöglichen, so schnell, agil und kreativ zu handeln wie erfolgreiche Start Ups.

Der Ursprung der Methode liegt in der Arbeitsweise von Designerinnen und Designern, die bei der Entwicklung von Gebrauchsgegenstände konsequent von den Nutzenden und deren Bedürfnissen her denken. Design Thinking als strukturierte Methode der kreativen Lösungssuche und -entwicklung wird heute vielfältig eingesetzt, z.B. zur Produkt-, Dienstleistungs- oder Geschäftsmodellentwicklung und jüngst auch zur Ideengenerierung und zur Entwicklung von Forschungsdesigns in der Wissenschaft.

Aber Design Thinking ist, neben z.B. Scrum und Lean Startup, auch eine der agilen Methoden, die aktuell die Organisation und Gestaltung von Arbeit stark verändern und mit denen aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive auch neue Formen der Belastung verbunden sind.

Ziele

Das erste Ziel des Kurses ist, dass die Teilnehmenden die Methode des Design Thinking „hautnah“ kennenlernen und im eigenen Tun erfahren. Das zweite Ziel ist, Design Thinking in den Kontext agiler Methoden zu stellen und die aus der Anwendung resultierenden neuen Formen der Organisation von Arbeit arbeitswissenschaftlich zu reflektieren und zu analysieren sowie mögliche Belastungen und Gestaltungsoptionen zu diskutieren.

Inhalt

- Einführung in ausgewählte Methoden und Ansätze: Creative Reframing, Needfinding, Customer Journey Mapping, Ideation, Prototyping, Visual Talking, das Entwickeln in kurzen Sprints, Lernen in Feedbackschleifen
- Einordnung agiler Methoden (Design Thinking, Scrum, Lean Startup)
- Theoretische Grundlagen des Design Thinking
- Arbeitswissenschaftliche Reflexion des Design Thinking

Hinweis

Der Kurs findet in den launchlabs (<http://launchlabs.de>) in Berlin Kreuzberg statt. Reisekosten sowie eventuelle Übernachtungen sind von den Teilnehmenden zu tragen. Da wir für die Nutzung der Räume von launchlabs eine Miete entrichten müssen, wird hierfür zusätzlich zur Kursgebühr eine Umlage in Höhe von 150 € erhoben (nur wenn der Kurs in Präsenz stattfindet). Die Teilnehmenden erhalten ein Zertifikat („Practitioner“) der launchlabs GmbH Berlin. Dieses Zertifikat ist die Zugangsvoraussetzung für den Aufbaukurs zum „Facilitator“.

■ SP1-153W

Dr. Simon Springmann, launchlabs, Berlin | **Valentin Kunze**, M.Sc. launchlabs, Berlin

Prof. Dr. Axel Haunschild, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP1 - Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung

18 Plätze / 30 Stunden / Berlin / Präsenz oder Online

500 €, für Eingeschriebene 400 €

Donnerstag, 20.05.2021 10:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 21.05.2021 09:00 - 17:00 Uhr Samstag, 22.05.2021 09:00 - 16:00

Design Thinking II (Facilitator)

Design Thinking ist eine menschenzentrierte Design-Denkweise (Human-Centered Design), die vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierung und Innovation in den letzten Jahren eine enorme Nachfrage erfahren hat. Design Thinking soll es Teams und Organisationen ermöglichen, so schnell, agil und kreativ zu handeln wie erfolgreiche Start Ups.

Der Ursprung der Methode liegt in der Arbeitsweise von Designerinnen und Designern, die bei der Entwicklung von Gebrauchsgegenständen konsequent von den Nutzenden und deren Bedürfnissen her denken. Design Thinking als strukturierte Methode der kreativen Lösungssuche und -entwicklung wird heute vielfältig eingesetzt, z.B. zur Produkt-, Dienstleistungs- oder Geschäftsmodellentwicklung und jüngst auch zur Ideengenerierung und zur Entwicklung von Forschungsdesigns in der Wissenschaft.

Aber Design Thinking ist, neben Ansätzen wie z.B. Scrum und Lean Startup, auch eine der agilen Methoden, die aktuell die Organisation und Gestaltung von Arbeit stark verändern und mit denen aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive auch neue Formen der Belastung verbunden sind.

Ziele

Der Kurs bietet einen vielseitigen Einblick in und Unterstützung bei der tagtäglichen agilen (Projekt-) Arbeit. In zwei Präsenztagen lernen die Teilnehmenden, wie sie ihre Rolle in der Begleitung agiler Projekte, Prozesse und Teams erfolgreich ausrichten sowie agile Workshops oder Projekte konzipieren. Über die zwei Präsenztage hinaus erhalten die Teilnehmenden drei Video-Coaching Sessions, welche sie dabei unterstützen sollen, in ihrer Rolle als Facilitator weiter zu wachsen. Dabei wird gemeinsam reflektiert, was derzeit in dem jeweiligen Arbeitskontext abläuft. Die Teilnehmenden erhalten Hinweise, wie sie mit (Team-)Dynamiken in Unternehmen im Kulturwandel umgehen können. Sie erfahren Unterstützung beim Entwurf und Aufsetzen eigener agiler Workshops und Projekte.

Inhalt

- Human-Centered Design
- Agiles, kreatives Handeln in Teams und Organisationen
- Kreative Lösungssuche und -entwicklung
- (Team-)Dynamiken in Unternehmen im Kulturwandel
- Formen der Belastung durch neue Formen der Arbeitsorganisation
- Workshops und Projekte zur Agilität planen

Zielgruppe

Der Kurs richtet sich an Personen, die schon den launchlabs Design Thinking 'Practitioner Kurs' absolviert haben und ihre Fähigkeiten, agile Teams zu begleiten, intensivieren wollen.

Hinweise

Der Kurs findet in den launchlabs (<http://launchlabs.de>) in Berlin Kreuzberg statt. Reisekosten sowie eventuelle Übernachtungen sind von den Teilnehmenden zu tragen. Da wir für die Nutzung der Räume von launchlabs eine Miete entrichten müssen, wird hierfür zusätzlich zur Kursgebühr eine Umlage in Höhe von 150 € erhoben (nur wenn der Kurs in Präsenz stattfindet). Die Teilnehmenden erhalten ein Zertifikat („Facilitator“) der launchlabs GmbH Berlin.

■ **SP1-154W**

Dr. Simon Springmann, launchlabs, Berlin

Valentin Kunze, M.Sc. launchlabs, Berlin

Prof. Dr. Axel Haunschild, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP1 - Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung

18 Plätze / 30 Stunden / extern / Präsenz oder Online

500 €, für Eingeschriebene 400 €

Freitag, 03.09.2021 10:00 - 18:00 Uhr

Samstag, 04.09.2021 09:00 - 17:00 Uhr

SP2 Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsgestaltung

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) integriert alle Maßnahmen und Prozesse, die auf den Erhalt und die Förderung der Mitarbeitergesundheit gerichtet sind. Eine menschengerechte Arbeitsgestaltung ist für die Gesundheit der Beschäftigten von zentraler Bedeutung. Sollen sie über das gesamte Berufsleben motiviert und gesund bleiben, so muss die Arbeit für sie Sinn machen und Perspektiven eröffnen. Für alle Beschäftigten ist es wichtig, dass die Arbeit immer wieder positive Herausforderungen und Lernmöglichkeiten bietet sowie Anerkennung ermöglicht. Ziel des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, konkrete Maßnahmen zur gesundheits- und altersgerechten Arbeitsgestaltung anzuregen, der Entstehung von Gesundheitsgefährdungen – besonders auch psychischen Fehlbelastungen – vorzubeugen oder diese abzubauen.

Die Kurse des Studienschwerpunkts „Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsgestaltung“ sollen den Studierenden einen Zugang zu Konzepten, Strategien und Modellen eines integrierten Betrieblichen Gesundheitsmanagements ermöglichen. Es geht u. a. um die Gestaltung salutogener Arbeitsbedingungen durch beteiligungsorientierte Prozesse, die Umsetzung rechtlicher Grundlagen, die Entwicklung von Gesundheitskompetenz, verhaltens- und verhältnispräventive Konzepte der Prävention, die Positionierung bedarfsgerechter Angebote sowie die Beeinflussung betrieblicher Kulturen und Politiken. Die Akteure sollen bei der Annahme und Ausgestaltung ihrer Rollen beraten und ermutigt werden. Der Studienschwerpunkt ist so angelegt, dass die Kommunikation zwischen Beteiligten gefördert wird.

Themenbereiche

- Konzepte, Modelle und Strategien des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit
- Instrumente zur Analyse, zur Prävention und zum Abbau arbeitsbedingter Gefährdungen und Belastungen
- Ansätze und Maßnahmen zur Entwicklung gesundheitsförderlicher Ressourcen im Sinne des salutogenetischen Ansatzes
- Erweiterung der Fach- und Beratungskompetenz für Fachkräfte im Arbeitsschutz, in der Gesundheitsförderung, in der Suchtprävention sowie im Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Klärung und Reflexion der beruflichen Rollen und Rollenerwartungen
- Erfahrungsaustausch und kollegiale Beratung der Beteiligten

Adressaten

- Interne und externe Fachkräfte im Betrieblichen Gesundheitsmanagement, wie Arbeitsschutzfachkräfte, Interessenvertretung, Sozial- und Suchtberater/innen, Betriebsärzte
- Multiplikator/innen und Berater/innen aus Verbänden und Einrichtungen der Gewerbeaufsicht, der Unfallversicherungsträger und der Krankenkassen
- Führungskräfte

Grundlagenliteratur

- Grossmann, R. & Scala, K. (2011). Gesundheit durch Projekte fördern. Weinheim: Juventa.
- Bamberg, E., Ducki, A. & Metz, A. M. (2011). (Hrsg.), Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch. Göttingen: Hogrefe.

Kurzworkshop: Supervision und Coaching als Instrumente präventiver Gesundheitsförderung – Umgang mit Kennzahlen

Angesichts einer zunehmend deregulierten Arbeitswelt sind Beschäftigte und Organisationen angehalten, aktiv Verantwortung für die eigene Gesundheit zu übernehmen. Supervision und Coaching können in diesem Zusammenhang eine wesentliche Funktion im Spannungsfeld zwischen der Fürsorgepflicht von Arbeitgebern und der Selbstfürsorge der Arbeitnehmenden erfüllen. Durch die Einbindung von Führungskräften und Mitarbeitenden in den Beratungsprozess leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung organisationaler Selbstreflexivität. Die Organisationsmitglieder werden in Lern- und Reflexionsprozessen in die Lage versetzt, belastende Arbeitsbedingungen zu erkennen und zu gestalten. Ein wesentliches Ziel solcher Beratungsprozesse besteht in der Auslotung realistischer Handlungsoptionen und Bewältigungsstrategien, welche sowohl im Sinne der Mitarbeitenden als auch im Sinne der Organisation sind.

Ziele

Ziel des Kurzworkshops ist eine Vermittlung von Supervisions- und Coachingmethoden im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung. Die Teilnehmenden erhalten zudem Einblicke in Möglichkeiten und Fallstricke von Kennzahlen als Ausgangspunkt gesundheitsbezogener Beratungsprozesse. Die vorgestellten Methoden werden an Fällen der Teilnehmenden erprobt. Auf diese Weise sollen eigene Potenziale erweitert, professionelles Arbeiten gestärkt und handhabbare Lösungen entwickelt werden.

Inhalt

- Anlässe, Wirkweisen und Funktionen von Supervision und Coaching im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung
- Möglichkeiten und Fallstricke des Einsatzes von Kennzahlen im Rahmen gesundheitsbezogener Beratungsprozesse

■ SP2-140W

Dr. Andrea-Kristin Schubert, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Dr. Christiane Perschke-Hartmann, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP2 - Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsgestaltung

18 Plätze / 4 Stunden / Hannover / Präsenzkurs

120 €, für Eingeschriebene 80 €

Dienstag, 13.04.2021 17:00 - 20:15 Uhr

Arbeitsbezogene Gesundheitskompetenz

Eine der Strategien der Gesundheitsförderung fokussiert darauf, die Kompetenzen der Bevölkerung bzw. von Zielgruppen zu entwickeln, damit diese Einfluss auf die eigene Gesundheit nehmen können. Dies erfordert entsprechendes Wissen und Fertigkeiten, um gesundheitsgerecht handeln zu können. Das Konzept der arbeitsbezogenen Gesundheitskompetenz stellt die Mitarbeitenden mit ihrem bewussten, initiativen und autonomen Handeln im Arbeitsalltag in den Mittelpunkt. Im Zentrum steht die Frage, wie und unter welchen Bedingungen alltägliche Arbeitssituationen bewältigt werden können sowie die eigene Arbeitsfähigkeit erhalten und gefördert werden kann. Wie sind die jeweiligen Arbeitssituationen aus gesundheitlicher Perspektive zu bewerten? Wie kann interveniert werden, wenn Situationen als gesundheitlich kritisch gesehen werden? Durch eine (Selbst-) Reflexion der Arbeitssituation und entsprechende Gestaltung von Lern- und Aushandlungsräumen sollen alternative Handlungsformen entwickelt werden. Die arbeitsbezogene Gesundheitskompetenz ergänzt die Gefährdungsbeurteilung in Betrieben und stärkt und ermöglicht deren partizipative Umsetzung.

Ziele

Die Teilnehmenden setzen sich mit ihrer eigenen Arbeitssituation und Arbeitsfähigkeit auseinander und können exemplarisch ihre eigenen Arbeitssituationen aus gesundheitlicher Perspektive fachlich fundiert bewerten. In Arbeitsphasen zur Reflexion des eigenen Arbeitshandelns in typischen Arbeitssituationen entwickeln sie alternative Handlungsformen. Akteurinnen und Akteure des Betrieblichen Gesundheitsmanagements kennen das Konzept der arbeitsbezogenen Gesundheitskompetenz und können es als strategisches Handlungsfeld im BGM verorten.

Inhalt

- Modelle der Gesundheitskompetenz
- Arbeitsbezogene Gesundheitskompetenz
- Analyse und Reflexion typischer Arbeitssituationen
- Modelle und Befunde zur Bewertung von Arbeitsbedingungen
- Förderung arbeitsbezogener Gesundheitskompetenz im BGM

■ SP2-141W

Prof. Dr. Nadine Pieck, Hochschule Magdeburg-Stendal

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP2 - Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsgestaltung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover / Präsenz oder Online

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Donnerstag, 02.09.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 03.09.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Dialogprozesse im Gesundheitsmanagement gestalten

Eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung bedarf einer betrieblichen Analyse von Belastungs- und Ressourcenkonstellationen. Auf dieser Grundlage können Maßnahmen entwickelt, gesundheitsförderliche Verhältnisse geschaffen und gesundheitsgerechtes Handeln ermöglicht werden. Dieser Prozess erfordert die aktive Gestaltung partizipativer Prozesse, welche eine Vielzahl an Perspektiven einbinden sowie ein gemeinsames Verstehen fördern und im Dialog auf Augenhöhe die Entwicklung alternativer Prozesse, Verfahren und Strukturen unterstützen. Während es zahlreiche Instrumente zur Erhebung (psychischer) Belastungen im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen gibt, wird die Frage nach der methodischen Gestaltung von Dialogprozessen in den unterschiedlichen Kernprozessen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements kaum aufgegriffen. Dabei können dialogische Prozesse einen erheblichen Beitrag zur Entwicklung passgenauer Maßnahmen leisten und werden selbst als Gesundheitsressource erfahren.

Ziele

Die Teilnehmenden lernen dialogorientierte Modelle und Verfahren kennen, welche einen wertschätzenden und respektvollen Umgang fördern können. Sie lernen exemplarisch, wie sich Dialogprozesse im Gesundheitsmanagement gestalten lassen.

Inhalt

- Partizipative Arbeitsgestaltung
- Was ist ein Dialog?
- Elemente und Prinzipien
- Dialogprozesse im BGM
- Organisatorische Voraussetzungen und Erfolgsfaktoren
- (resonante) Haltung im Dialog

■ SP2-142W

Prof. Dr. Nadine Pieck, Hochschule Magdeburg-Stendal

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP2 - Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsgestaltung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover / Präsenz oder Online

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Donnerstag, 16.09.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 17.09.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Gesunde (Selbst-)Führung im virtuellen Arbeitsalltag

Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien haben den Arbeitsalltag vieler Menschen in den letzten Jahren tiefgreifend verändert – ein Trend, welcher derzeit mit dem Ausbruch des Coronavirus weiter verstetigt wird. Insbesondere Führungskräfte erfahren durch mobiles Arbeiten und Home-Office eine Veränderung ihres Aufgaben- und Anforderungsprofils. Bisherige Führungsroutinen der direkten Einflussnahme und des informellen Austauschs entfallen zugunsten neuer, meist unerprobter Arbeitsmodelle. Neben bereits bestehenden Führungsaufgaben rücken Themen wie Führen auf Distanz, Selbstmanagement und Gesundheitskompetenz in den Fokus der Betrachtung. Aus Perspektive des Betrieblichen Gesundheitsmanagements stellt sich die Frage, wie virtuelle Kommunikations- und Kooperationsprozesse für Mitarbeitende oder Teams gesundheitsförderlich gestaltet werden können.

Ziele

Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über aktuelle Erkenntnisse zum Thema Virtuelle Führung und Gesundheit. Neben einer Diskussion neuartiger digitaler Belastungskonstellationen werden Anforderungen und Schwierigkeiten eines gesundheitsgerechten virtuellen Führungsalltags reflektiert. Der Kurs behandelt u.a. die Frage, wie Teamzusammenhalt, Vertrauen und Motivation der Mitarbeitenden auch im virtuellen Raum gestärkt werden können. Des Weiteren werden Führungskräfte mit ihrer eigenen Gesundheit in den Blick genommen. Anhand eigener Beispiele erarbeiten die Teilnehmenden Methoden und Strategien für eine gesunde (Selbst-)Führung im virtuellen Arbeitsalltag.

Inhalt

- Ressourcen und Belastungen von Virtualität
- Besonderheiten und Anforderungen virtueller Führung
- Methoden und Strategien für eine gesunde (Selbst-)Führung in der virtuellen Arbeitswelt

■ SP2-143W

Dr. Andrea-Kristin Schubert, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP2 - Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsgestaltung

18 Plätze / 10 Stunden / Hannover / Präsenz oder Online

300 €, für Eingeschriebene 200 €

Donnerstag, 15.04.2021 09:00 - 17:00 Uhr

SP3 Personalmanagement und Potenzialentwicklung

Das Personalmanagement – häufig auch als „Human Resource Management“ bezeichnet – hat in den letzten Jahren an strategischer Bedeutung gewonnen. Gezielte Personalarbeit wird in fast allen Beschäftigungsbereichen ausgebaut. Angesichts der demografischen Entwicklung und eines zunehmend spürbar werdenden Fachkräftemangels auf der einen Seite und den durch ökonomische Entwicklungen ausgelösten Schwankungen im Personalbedarf andererseits wird die Steuerung der Personalressourcen zur Herausforderung. Qualifikation, Motivation und Gesundheit der Mitarbeiter/innen über die gesamte Dauer des Berufslebens werden als wichtige Herausforderungen des Personalmanagements betrachtet. Das Engagement der Beschäftigten ist ein Maßstab für eine gesunde Organisation. Um sie zu erreichen und zu halten, ist es wichtig, die biographisch sich verändernden Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen in der Personalarbeit zu berücksichtigen. Ziel ist es, betriebliche Belange und individuelle Anforderungen auszubalancieren, damit die Beschäftigten ihr Potenzial alters-, kultur- und geschlechtergerecht optimal einbringen können. Weil Veränderungsprozesse immer wieder kurzzyklische Anpassungen des Personalbestands erfordern, bestehen an die langfristige Personalplanung besondere Anforderungen.

Themen wie Rekrutierung, Personalbindung oder Eingliederung sind ebenso bedeutsam wie Outsourcing und flexible Arbeitszeitmodelle. Ein zentrales Handlungsfeld betrieblicher Personalpolitik ist die Personal- und Potenzialentwicklung (PE). Als Funktionsbereich im Unternehmen umfasst PE in unserem Verständnis alle Konzepte, Instrumente und Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, die personellen Ressourcen im Unternehmen zu entwickeln. Im Rahmen der Unternehmensstrategie hat sie die Aufgabe, die Anforderungen des Unternehmens an Mitarbeitende und Organisationseinheiten mit deren Kompetenzen, Erwartungen und Motivationen in Übereinstimmung zu bringen. PE geht damit über den Ansatz betrieblicher Fort- und Weiterbildung hinaus: Die Beschränkung auf die Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen wird weder den Ansprüchen der Beschäftigten noch denen des Unternehmens gerecht. In einem prozessorientierten Verständnis ist es Ziel der PE, für den Aufbau von Flexibilität zur adäquaten Beantwortung unternehmensrelevanter Herausforderungen zu sorgen, um so die Zukunftsfähigkeit auf individueller und organisatorischer Ebene zu fördern.

Themenbereiche

- Personalrekrutierung und Talentmanagement
- Personaleingliederung und Personalbindung
- Entlohnung, u. a. Anreizsysteme
- Strategieorientierte Personalentwicklung
- Potenzialbeurteilung und Qualifizierungskonzepte
- Personalpolitik im demografischen Wandel
- Arbeitsrechtliche Grundlagen

Grundlagenliteratur

- Bröckermann, R. (2013): Personalwirtschaft: Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management jeweils neueste Auflage, Stuttgart.
- Krell, G./Ortlieb, R./Sieben, B. (Hrsg.) (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik, jeweils neueste Auflage, Wiesbaden.

Teammanagement und Gruppendynamik

Die erfolgreiche Arbeit in Teams gehört nicht nur in Organisationen zum Alltag. So werden das Wissen über gruppensdynamische Beziehungen sowie die Kompetenz, Teamarbeit zu gestalten, werden im Arbeitskontext inzwischen vorausgesetzt. Dafur bedarf es nicht nur fundierter fachlicher Fähigkeiten, sondern gleichzeitig auch Kenntnisse und Methodenwissen zur Gestaltung von Gruppenprozessen und der Teamzusammenarbeit. Zusätzliches Wissen über die Diversität der Teammitglieder sowie Intersektionalitätsprozesse ermöglicht Aussagen zu Teamrollen, Inklusion und Exklusion und bietet gleichzeitig Rückkopplungseffekte zur Teameffektivität.

Der Kurs dient dem Wissensaufbau zu gruppensdynamischen Mechanismen in der Zusammenarbeit. Ein wesentlicher Fokus liegt auf der Nutzung der Ressourcen, die sich aus der Diversität der Mitglieder eines Teams ergeben.

Ziele

Der Kurs bietet eine grundlegende Einführung in die Team- und Gruppenforschung. Im Mittelpunkt stehen Erkenntnisse aus der Sozialpsychologie und der Ökonomie. Die Teilnehmenden werden sich mit den Themen Teameffektivität, Teamentwicklung und Teamrollen intensiv auseinandersetzen. Wesentlich ist dabei die Betrachtung homogener und heterogener Teams sowie die Beschäftigung mit Grenzziehungen über Inklusions- und Exklusionsmechanismen.

Inhalt

- Team oder (Arbeits-)Gruppe?
- Gruppendynamik in der Steuerung von Teams
- Auswirkungen von Teamentwicklung auf Teamrollen
- Heterogenität/Homogenität im Arbeitskontext
- Einfluss von Diversity-Faktoren auf gruppensdynamische Aspekte (Status, Rollenverteilung, Inklusion/Exklusion)

■ SP3-165W

Dr. Anett Hermann, Training-Beratung-Coaching, Dresden

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP3 - Personalmanagement und Potenzialentwicklung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover / Präsenzkurs

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Montag, 20.09.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Dienstag, 21.09.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Social Media Recruiting

Der Wandel des Arbeitsmarktes von einem Arbeitgebermarkt zu einem Bewerbermarkt erfordert eine Veränderung der Recruiting-Aktivitäten, um das gesuchte Personal zu finden. Es wird insbesondere darauf ankommen, die Bekanntheit der eigenen Arbeitgebermarke zu steigern und die eigenen Arbeitgeberstärken zu kommunizieren. Die Nutzung von Social Media-Plattformen kann eine wirkungsvolle Möglichkeit zur Gewinnung von Auszubildenden, Absolventen, Young Professionals, Spezialisten und Führungskräften sein. Eine Darstellung als attraktiver Arbeitgeber soll vor allem durch zielgruppenorientierten Content, überzeugende Stories und emotionale Videos gewährleistet werden können. Eine passende Social Media Recruiting-Strategie ist sinnvoll, um die Netzwerke, Plattformen und Tools (z. B. Facebook, XING) optimal zu nutzen.

Ziele

Der Kurs beschäftigt sich mit der Gewinnung von Personal durch wirkungsvolle Social Media-Aktivitäten. Gemeinsam soll diskutiert und erarbeitet werden, was eine wirkungsvolle Social Media Recruiting-Strategie auszeichnet und wie Social Media-Aktivitäten funktionieren können.

Inhalt

- Aufbau einer erfolgreichen Social Media Recruiting-Strategie
- Verbindung von Online- und Offline-Aktivitäten
- Potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten in den Social Media richtig ansprechen
- Wirksamkeit und Erfolgsmessung von Social Media Recruiting
- Umgang mit Kritik und Pannen

Hinweis

Der zweitägige Kurs wird durch ein persönliches Online-Coaching (2 x 30 Minuten) in einem virtuellen Meetingraum ergänzt, in dem individuelle Fragen besprochen und Aktivitäten in den Social Media gemeinsam bearbeitet werden können (inklusive Videoaufzeichnung zum Download).

■ SP3-166W

Christoph Hauke, Dipl. Oec., Speaker, Trainer, Fachberater 3Gen Worx, Düsseldorf

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP3 - Personalmanagement und Potenzialentwicklung

10 Plätze / 20 Stunden / Hannover / Präsenz oder Online

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Donnerstag, 20.05.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 21.05.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Boreout – Unterforderung am Arbeitsplatz

Die berufliche Unterforderung ist eines der letzten Tabus moderner Beschäftigungsverhältnisse. Alle reden von Burnout und von der permanenten Überlastung, es gibt allerdings auch Beschäftigte, die unterfordert sind. Dies mag auf den ersten Blick attraktiv erscheinen, denn das anfängliche Nichtstun kann Spaß machen und für alternative Ideen (Social Networks, Urlaubsplanung, Weiterbildung...) genutzt werden. Mittelfristig entstehen jedoch häufig Demotivation und berufliches Desinteresse, weil jede Selbstbestätigung am Arbeitsplatz ausbleibt. Aus der Stressforschung ist bekannt, dass auch die systematische Unterforderung zu einer echten Belastung werden und zu hohen Ausfallzeiten führen kann. Die Schweizer Unternehmensberater Philippe Rothlin und Peter Werder haben 2007 für eine solche Konstellation den Begriff „Boreout“ geprägt. Eine Boreout-Situation entsteht, wenn die Elemente Unterforderung, Müdigkeit und Langeweile mit Verhaltensweisen gekoppelt sind, die Beschäftigte zeigen, um dennoch ausgelastet zu wirken. Besonders anfällig dafür sind Arbeitnehmende mit Schreibtischjobs und eigenem Büro. Sie können die Tür hinter sich schließen und berufliche Aktivitäten vortäuschen. Das Phänomen tritt auch im Management auf, wenn zum Beispiel Führungskräfte ihre Funktion verlieren und mit Sonderaufgaben kaltgestellt werden.

Ziele

Ziel des Kurses ist es, die Grundlagen von Boreout und spezifische Maßnahmen zum Umgang mit der Unterforderung am Arbeitsplatz kennen zu lernen. Die Veranstaltung richtet sich an Teilnehmende, die eigene Erfahrungen mit der Unterforderung am Arbeitsplatz gesammelt haben.

Inhalt

- Entstehungsgeschichte und Themen-Branding von „Boreout“
- Begriffsklärungen, Ursachen und Symptome
- Qualitative und quantitative Unterforderung am Arbeitsplatz
- Unterschiedliche Maßnahmen zur Vermeidung von Boreout

■ SP3-167W

Dr. Günther Vedder, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP3 - Personalmanagement und Potenzialentwicklung

18 Plätze / 10 Stunden / Hannover / Präsenzkurs

300 €, für Eingeschriebene 200 €

Mittwoch, 08.09.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Unconscious Bias - Unbewusste Vorurteile bei Personalentscheidungen

Das Phänomen „Unconscious Bias“ wird aktuell vor allem in Organisationen diskutiert, die sich mit Diversity Management beschäftigen. Unbewusste Vorurteile, Rollenklischees und Stereotype prägen das menschliche Verhalten stärker als lange angenommen. Das hat gravierende Auswirkungen auf Entscheidungsprozesse in Unternehmen, vor allem dann, wenn es um die Einstellung neuer Beschäftigter oder um Beförderungen geht. Unbewusste Vorurteile sind in der Funktionsweise unseres Gehirns begründet. Es ist auf Effizienz getrimmt und reduziert die Komplexität unseres Alltags. Das Gehirn wendet daher gelernte Muster immer wieder auf neue Situationen an (z.B.: „Erfolgreiche Führungskräfte sind männlich und weiß.“ oder „Vielversprechende Nachwuchskräfte sind nicht übergewichtig.“). Unbewusste Vorurteile lassen sich nicht vollständig verhindern. Man kann aber lernen, die eigenen Wahrnehmungen und Entscheidungen besser zu reflektieren und immer wieder kritisch zu hinterfragen. Es gibt Strategien und Maßnahmen, die Organisationen dabei helfen können, Personen neutraler und vorurteilsfreier zu bewerten (z.B. standardisierte Auswahlverfahren, Schulungen).

Ziele

Ziel des Kurses ist es, die Entstehung von unbewussten Vorurteilen nachzuvollziehen. Als wissenschaftliche Basis dafür dienen psychologische Befunde zu Wahrnehmungsverzerrungen unter Zeitdruck. In der Veranstaltung wird es darum gehen, die negativen Konsequenzen von Fehlurteilen bei Personalentscheidungen herauszuarbeiten und gemeinsam Ideen zu entwickeln, wie sich der Unconscious Bias zwar nicht vermeiden aber vermindern lässt.

Inhalt

- Wahrnehmungsverzerrungen, Vorurteile, Stereotype
- Wie kommt es grundsätzlich zum Unconscious Bias?
- Urteilsverzerrungen bei Personalentscheidungen
- Wie lässt sich der Unconscious Bias in Organisationen verringern?

■ SP3-168W

Dr. Günther Vedder, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP3 - Personalmanagement und Potenzialentwicklung

18 Plätze / 10 Stunden / Hannover / Präsenzkurs

300 €, für Eingeschriebene 200 €

Freitag, 10.09.2021 09:00 - 17:00 Uhr

SP4 Organisation und Change Management

Die Arbeitswissenschaft hat mit ihrem Fokus auf schädigungs- und beeinträchtigungsfreie Arbeitsbedingungen von jeher auch organisationale Rahmenbedingungen mit betrachtet. In diesem Modul rückt die Organisation als solche ins Zentrum: Organisationen sind allgegenwärtig in unserer Gesellschaft – aber: Wie funktionieren Organisationen eigentlich? Welchen Logiken folgen sie? Und vor allem: Wer steuert da eigentlich was, wenn Organisationen sich in weiten Teilen selbst organisieren?

Ausgehend von unterschiedlichen Perspektiven der Organisationstheorie und mit besonderem Schwerpunkt auf der neueren Systemtheorie (Niklas Luhmann, Dirk Baecker, Fritz B. Simon) wird hier der zentralen These nachgegangen, dass Organisationen als sich selbst-organisierende Systeme grundsätzlich nicht zielgerichtet steuerbar sind. Sie produzieren die Elemente (Kommunikationen, Verhalten), aus denen sie bestehen, permanent selbst, bilden eigene Ordnungsmuster aus, die zum Teil zeitlich stabil sind, aber auch in plötzliche Instabilität umschlagen können.

Führungskräfte und Mitarbeitende können nur beobachten, was in ihrer Organisation passiert, und dann versuchen, ihre Ziele zu erreichen – was die Organisation mit diesen Steuerungsversuchen dann macht, steht auf einem anderen Blatt. Das hat weitreichende Konsequenzen für den geplanten Wandel von Organisationen.

Ziel dieses Moduls ist es daher, die organisationalen Rahmenbedingungen von Arbeit zu thematisieren: In den einzelnen Kursen werden Lernprozesse ermöglicht, die die Studierenden befähigen, aus der bewussten Wahrnehmung ihrer Rolle heraus, mit Komplexität und Selbstorganisation in Organisationen umzugehen. Dies setzt verschiedene Fähigkeiten voraus, z. B. Organisationen hinsichtlich ihrer Struktur, ihrer Entscheidungsprozesse, ihres Umfeldes und ihres kommunikativen Verhaltens zu beobachten und zu beschreiben, dabei rollenspezifisch adäquat zu intervenieren und das eigene Verhalten in Relation zu den Organisationen und den Prozessen zu reflektieren.

Themenfelder

- verschiedene organisationstheoretische Ansätze
- systemtheoretische Perspektiven als besonderer Schwerpunkt
- Steuerung sozialer Systeme
- Organisationales Entscheidungsverhalten
- Interventionen in sich selbst organisierende Systeme
- Systemische Organisationsentwicklung/-beratung
- Lernende Organisation
- Praxisbegleitung / Prozesskompetenz

Adressaten

- Führungskräfte
- Interne und externe Berater/innen
- Interne Projektleiter/innen, Mitglieder von Projektgruppen
- Organisationsentwickler/innen
- Personalentwickler/innen

Grundlagenliteratur

- Wimmer, R., Meissner, J. & Wolf, P. (2014). Praktische Organisationswissenschaft. 2. Auflage. Heidelberg: Carl Auer.
- Simon, F. (2015) Einführung in die systemische Organisationstheorie. 5. Auflage. Heidelberg: Carl-Auer.
- Kühl, S. & Muster, J. (2016). Organisationen gestalten. Wiesbaden: Springer VS.

ShortCuts: Die heimlichen Spielregeln in Organisationen – Über die Macht der ungeschriebenen Gesetze

Nicht in erster Linie die offiziellen Regeln bestimmen das alltägliche Verhalten in Organisationen, sondern – so Peter Scott-Morgan – die „ungeschriebenen Gesetze“. Als langjähriger Direktor und Partner der Unternehmensberatung Arthur D. Little hat Scott-Morgan umfangreiche Erfahrungen mit Veränderungsprojekten gesammelt und auf dieser Basis sein Konzept der „Unwritten Rules“ formuliert, das in diesem Kurs vorgestellt wird.

Bei Veränderungsprojekten wie der Einführung agiler Konzepte ist die Kenntnis dieser Regeln von erfolgskritischer Bedeutung, denn wenn ungeschriebene Regeln im Widerspruch zu einer agilen Organisationskultur stehen, kommt es zu Konflikten oder Blockaden. Diese können vom einfachen Ignorieren und „im Sande verlaufen lassen“ bis zu offenen oder verdeckten „Blockadekoalitionen“ reichen und so den Erfolg neuer agiler Konzepte effektiv verhindern. Um ein – für die Organisation – angemessenes Vorgehen zu wählen ist es wichtig, die jeweilige „Kultur der ungeschriebenen Regeln“ zu kennen.

Ziele

Der Kurs soll die Wirksamkeit der ungeschriebenen Regeln aufzeigen und ihre erfolgskritische Bedeutung bei Veränderungsprojekten deutlich machen.

Inhalt

- Scott-Morgans Konzept der ungeschriebenen Regeln
- die motivierenden, die machtausübenden und die handlungsauslösenden Kräfte und ihre Dynamik
- Agilität und die ungeschriebenen Gesetze
- Ausblick auf Methoden zur betrieblichen Analyse der Kultur der ungeschriebenen Regeln

■ SP4-120W

Henry Johns, M.A. Soziologie, Vollerwiek

Dr. Christine Schwarz, Institut für Soziologie, Leibniz Universität Hannover

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP4 - Organisation und Change Management

18 Plätze / 4 Stunden / Hannover / Präsenz oder Online

120 €, für Eingeschriebene 80 €

Montag, 05.07.2021 17:00 - 20:15 Uhr

ShortCuts: „Unterwachung“ – oder die Kunst, seine Vorgesetzten zu führen

Es ist eher unwahrscheinlich, dass Mitarbeitende in Organisationen ihre Vorgesetzten als „Helden“ bezeichnen, die durch ihre Persönlichkeit, Intelligenz und Kraft das Wohl und Wehe der betreffenden Organisation unmittelbar bestimmen. Betrachtet man jedoch aktuelle Führungskonzepte, so sind sie in der Regel auf die einzelne Person in leitender Stellung fokussiert. In dieser Sicht sind es die Vorgesetzten, die etwas bewegen, entscheiden und verändern: Die Führung eines Teams, einer Abteilung oder einer Organisation.

Die Realität in modernen Organisationen ist komplexer. Hierarchische Weisungsbefugnisse und fachliche Kompetenzen fallen nicht zwingend zusammen. Vorgesetzte wären permanent überlastet, wenn sie sich mit jeder sachlichen Problemstellung genauso intensiv befassen müssten wie ihre Untergebenen. Sie sind vielmehr darauf angewiesen, dass ihre Mitarbeitenden ihnen die Entscheidungen gut vorbereiten. In dieser Sicht „unterwachen“ die Mitarbeitenden ihre Chefs durch Entscheidungshilfen, ohne dass sie damit gleich die hierarchische Strukturierung der Organisation in Frage stellen.

In diesem Seminar wird der Frage nachgegangen, wie „Unterwachung“ als eine Führung ohne Weisungsbefugnis eigentlich funktioniert und ob es heute noch Sinn macht, Vorgesetzten die Techniken der „heldenhaften Führungskraft“ zu lehren, statt ihnen zu zeigen, wie man sich als „post-heroische/r“ Manager/-in bestmöglich „unterwachen“ lässt.

Ziele

Ausgehend von einem Manuskript Niklas Luhmanns liegt das Augenmerk auf dem eigentümlichen Wechselspiel zwischen Über- und Unterwachung, zwischen Führen und Führen lassen. Dabei werden zum einen Ausflüge in benachbarte Ansätze wie die mikropolitische Organisationsanalyse und ihrer Machttheorie unternommen, zum anderen konkrete Praxisbereiche in Bezug auf mögliche „Unterwachungstaktiken“ betrachtet.

Inhalt

- Führen und Führen lassen – zu Machtkonstellationen zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeitenden
- Über- und Unterwachung – Formen der „heldenhaften“ und „post-heroischen“ Führung
- Praxis der Unterwachung – mehr als nur „Führung von unten“?

■ SP4-121W

Martin Vogel, Dipl.-Psych., Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Dr. Thomas Hoebel, Hamburger Institut für Sozialforschung, Organisationsberater

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP4 - Organisation und Change Management

18 Plätze / 4 Stunden / Hannover / Präsenz oder Online

120 €, für Eingeschriebene 80 €

Montag, 13.09.2021 17:00 - 20:15 Uhr

ShortCuts: Digitalisierung in Organisationen - Armin Nassehi: „Muster“

„Die Digitalisierung revolutioniert alles – selbstverständlich auch die Arbeit und die Organisationen, in denen sie stattfindet.“ Diese Aussage fehlt in kaum einem aktuellen Buch zur Gestaltung und Entwicklung zukunftsfähiger Organisationsformen. Dass man sich auf die digitale Revolution gut vorbereiten muss, um nicht zu ihren Opfern zu gehören, ist ein zentrales Argument für die Durchführung umfangreicher Change-Management-Projekte sowie für die Inanspruchnahme entsprechender Beratungsdienstleistungen. Diese Perspektive ist so unmittelbar nachvollziehbar, dass sie selbst kaum noch zum Gegenstand der Reflektion wird.

Armin Nassehi geht in seinem aktuellen Buch zur Digitalen Gesellschaft anders vor. Er fragt zunächst, welches Problem die Digitalisierung eigentlich lösen soll. Nicht die Konsequenzen der Digitalisierung stehen im Vordergrund, sondern zunächst einmal: Wozu eigentlich Digitalisierung?

Während seiner Suche nach der Antwort auf diese Frage kommt Nassehi zu einer Reihe diskussionswürdiger Aussagen – z.B. dass die Gesellschaft längst vor der Digitalisierung durch den Computer und das Internet digital war. Was verändert sich also durch die Hinzunahme digitaler Techniken und welche Folgen lassen jenseits der bloßen Anwendungsebene für die Zukunft der Arbeit ausmachen?

Ziele

Diesen Fragen wird dieses Seminar nachgehen – dazu werden die zentralen Thesen Nassehis diskutiert und in den Kontext organisationstheoretischer Perspektiven übersetzt.

Inhalt

- Muster der digitalen Gesellschaft – eine Kurzeinführung
- Wozu eigentlich Digitalisierung? – Das Bezugsproblem der Digitalisierung
- Jenseits der Technologie - Was ändert sich durch die Digitalisierung?

■ SP4-122W

Martin Vogel, Dipl.-Psych., Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Dr. Thomas Hoebel, Hamburger Institut für Sozialforschung, Organisationsberater

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP4 - Organisation und Change Management

18 Plätze / 4 Stunden / Hannover / Präsenz oder Online

120 €, für Eingeschriebene 80 €

Montag, 10.05.2021 17:00 - 20:15 Uhr

Organisationskulturen und ihre Analyse: Narrative Methoden

Geschichten sind nicht nur unterhaltsam, die Power of Stories liegt darin, dass sie Ratio mit Emotion verbindet und komplexe Zusammenhänge auf einen anschaulichen Punkt bringt. In Organisationsgeschichten erfahren Neulinge was erwünscht, was tabu und was unbedingt zu beachten ist, welche ungeschriebenen Regeln (Scott-Morgan) gelten, wessen Initiativen ernst zu nehmen sind und welche erwartbar erfolglos bleiben. In Familienunternehmen ist der legendäre Gründer oft noch sehr lebendig: War er sparsam, fleißig und qualitätsversessen oder war er ein genialer Visionär, seiner Zeit stets weit voraus?

Geschichten sind das Gedächtnis der Organisation, aber sie berichten nicht nur über Vergangenheit, stets geht es auch um die Zukunft. Studien zeigen: In welche Start-Ups Investoren ihr Geld anlegen und welche Innovationen erfolgreich sind, hängt wesentlich davon ab, ob sie mit einer guten Geschichte verbunden sind. Dies birgt sicherlich auch manipulative Chancen, die es zu reflektieren und möglicherweise aufzudecken gilt.

Das gilt auch bei der Einführung neuer Konzepte wie Agilität: Welche Geschichten sind mit Innovationen verbunden? Gelten sie als gute oder böse Geschichten? Harmonisieren oder kontrastieren sie mit Prinzipien der Agilität?

Ziele

Der Kurs soll praktische Herangehensweisen der Erfassung und Auswertung von Organisationsgeschichten vorstellen und damit einen Zugang zur empirischen Analyse der Organisationskultur bieten.

Inhalt

- Geschichten als Zugang zur Organisationskultur
- Methoden zur Erfassung und Dokumentation von Organisationsgeschichten
- Auswertung von Organisationsgeschichten mit der narrativen Landkarte
- Agilität und Organisationskultur

■ SP4-123W

Henry Johns, M.A. Soziologie, Vollerwiek

Dr. Christine Schwarz, Institut für Soziologie, Leibniz Universität Hannover

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP4 - Organisation und Change Management

18 Plätze / 10 Stunden / Hannover / Präsenzkurs

300 €, für Eingeschriebene 200 €

Dienstag, 21.09.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Zur Gegenwart des organisatorischen Denkens – ein Symposium „Grenzen der Organisierbarkeit“

Der Organisierbarkeit sind keine Grenzen gesetzt – diesen Eindruck gewinnt man vor dem Hintergrund von Digitalisierung in und durch Organisationen, alten und neuen Managementkonzepten und methodischen Ansätzen wie Scrum oder Design Thinking. Nicht selten werden erstmalig in der jeweiligen Organisationsgeschichte IST-Prozesse erhoben, SOLL-Prozesse definiert und Workflows detailliert festgelegt. Es scheint, als würden die Arbeitsprozesse (endlich) einheitlich in ihrem Ablauf gestaltet werden, und man fragt sich, wie das Organisieren vorher überhaupt möglich gewesen ist.

Demgegenüber hat sich die Organisationssoziologie schon früh auch mit den „Grenzen der Organisierbarkeit“ von Organisationen befasst. Ebenso weist die in der Praxis häufig diskutierte Frage nach der Skalierbarkeit daraufhin, dass es sich bei den Möglichkeiten und Grenzen des Organisierbaren um eine offene Frage handelt, die es weiter auszuleuchten gilt; und dies nicht zuletzt auch im Anschluss an das Thema „Organisationsdesign“ im letzten Jahr.

Das Symposium will einen Rahmen schaffen, in dem in kritisch-konstruktiver Atmosphäre gegenwärtige Ansätze und Forschungen, die die Frage nach den Grenzen der Organisierbarkeit berühren, präsentiert und besprochen werden können. Dabei wird es immer wieder darum gehen, Perspektiven für die Organisationspraxis auszuloten.

Weiterführende Informationen zum Symposium

Organisationen sind „dynamische Konstanten“. Sie setzen sich fort, indem sie sich kontinuierlich wandeln. Neue Personen kommen dazu, bisherige Mitglieder treten aus. Neue Vorgesetzte kommen, alte ziehen weiter. Neue Aufgaben kommen hinzu, alte werden obsolet. Neue gesellschaftliche Erwartungen an die Organisation entstehen, alte verschwinden.

Mit dem Augenmerk auf das Thema „Grenzen des Organisierbaren“ geht das Symposium „Zur Gegenwart des organisatorischen Denkens“, in seine fünfte Runde. Diskutiert werden sollen die mit dieser Perspektive verbundenen Erkenntnismöglichkeiten, ihre praktischen Relevanzen, blinden Flecken und Widersprüche.

Organisationsforschende stellen vor, wo und wie sie gegenwärtig auf Fragen der Grenzen der Organisierbarkeit in Organisationen stoßen. Dabei kann es konsequenterweise nicht um gesichertes Wissen gehen. Vieles davon wird noch in der Entwicklung und unfertig sein. Das ist jedoch nicht ungewöhnlich, denn die Gegenwart ist nach Luhmann immer komplexer als die erinnerte Vergangenheit.

Ziele

Das Ziel des Symposiums ist es, gegenwärtige Perspektiven auf die Grenzen der Organisierbarkeit von Organisationen vorzustellen und gemeinsam zu problematisieren. Das besondere Augenmerk soll dabei auf dem Spannungsfeld zwischen immer weitgehenden Prozessbeschreibungen, der zunehmenden Reflexivität von Organisationen mit Blick auf ihre Arbeitsabläufe und der täglichen Arbeit in Organisationen liegen.

Inhalt

- Dynamische Stabilität als Gegenwart des organisatorischen Denkens - Forschungsprojekte und aktuelle Theorieentwicklungen
- Zukünftige Entwicklungen organisatorischen Denkens

■ SP4-124W

Martin Vogel, Dipl.-Psych., Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Kristina Willjes, M.A., Bielefeld

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP4 - Organisation und Change Management

40 Plätze / 15 Stunden / Hannover / Präsenzkurs

50 €, für Eingeschriebene gebührenfrei

Montag, 21.06.2021 12:00 - 18:00 Uhr

Dienstag, 22.06.2021 09:00 - 12:00 Uhr

Führung in komplexen Umwelten – eine unmögliche Dienstleistung

Dass nicht nur die Umwelt von Organisationen, sondern auch das Innenleben von Organisationen selbst immer komplexer, dynamischer und schnelllebig wird, ist lange bekannt und sehr nah an der Alltagserfahrung von Führungskräften. Das Bestreben nach Klarheit, nach Eindeutigkeit oder zeitlicher Verlässlichkeit von Prozessen, Abläufen oder allgemeiner: Entscheidungen ist allgegenwärtig. Es besteht der Wunsch vieler Führungskräfte an Wissenschaft und Beratung, die schnell überfordernde Komplexität „richtig“ zu reduzieren und zu vereinfachen. Der Fortbildungsmarkt hält auch hier eine Reihe von Lösungen bereit – von Zeitmanagement, Prozessmanagement bis hin zu Entscheidungskompetenz findet sich eine Vielzahl von Angeboten. So sinnvoll und gut entwickelt diese Programme auch sind, so unbefriedigend bleiben oft die Ergebnisse: Eine noch so gut vorbereitete und entschieden getroffene Entscheidung reduziert zwar die Komplexität vieler Möglichkeiten auf eine – aber nur für einen Moment. Im nächsten Moment ist die Komplexität der Folgeentscheidungen sofort wieder präsent.

Aus Sicht einer systemisch informierten Organisationstheorie ist das nicht verwunderlich: Ein komplexes System wie eine Organisation ist prinzipiell undurchschaubar und nicht zielgerichtet führbar, so einer ihrer Grundsätze. Für den Soziologen Dirk Baecker ist Komplexität daher auch nicht das Problem, sondern vielmehr die Lösung. Komplexität ist die Lösung für Vereinfachungen, die nicht funktioniert haben, so schlägt er als Interpretation vor.

Ziele

Dieses Seminar unternimmt den Versuch, einen Übertrag eines systemtheoretisch fundierten Umgangs mit Komplexität in den Alltag von Führungskräften zu leisten.

Beratung ist eine jener unmöglichen Dienstleistungen, so Rudolf Wimmer, Autor des gleichnamigen Buches. Dies lässt sich auch auf Führung übertragen. Wie es vielleicht doch gehen könnte, und wie man als Führungskraft mit der Komplexität sozialer Systeme möglichst schonend umgeht, zeigt dieses Seminar.

Inhalt

- Komplexität – Führung – Entscheidung: Drei zentrale Begriffe
- Komplexität – Problem oder Lösung?
- Reduktion und Steigerung von Komplexität - Die Paradoxie des Entscheidens
- Zum Umgang mit Komplexität – ein Führungsmodell
- Agile Leadership – zwischen formaler Hierarchie und situationaler Führung

■ SP4-125W

Martin Vogel, Dipl.-Psych., Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Klaus Danzeglocke, osb Hamburg GmbH

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP4 - Organisation und Change Management

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover / Präsenz oder Online

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Montag, 17.05.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Dienstag, 18.05.2021 09:00 - 17:00 Uhr

SP5 Kommunikation, Kooperation und Beratung

„Kommunikation und Kooperation sind eingebettet in Organisationsstrukturen und -kulturen: Sie sind gestaltbare betriebliche Prozesse und Felder betrieblicher Mikropolitiken; Teil des Kanons sozialer Kompetenzen und grundlegend für die professionelle Ausgestaltung vieler beruflicher Rollen.

In der arbeitswissenschaftlichen Analyse und Entwicklung sind die Gestaltungsebenen Kommunikation und Kooperation entsprechend zu berücksichtigen. Eine rein fachliche Qualifikation reicht nicht mehr aus; sie muss durch soziale und kommunikative Kompetenzen ergänzt werden, um eine störungsfreie produktive Kooperation von Fachkräften mit verschiedenen Rollen über Status- und Hierarchiegrenzen hinweg zu gewährleisten. Störungen in den Kommunikations- und Kooperationsabläufen sind zugleich immer wieder Quelle von arbeitsbedingten Konflikten, die nicht nur die Effizienz der Zusammenarbeit blockieren, sondern auch die Motivation und Gesundheit der Beschäftigten gefährden. Neben dem fachlichen, personalen und sozialen Know-How sind aktuell auch Prozess- und Beratungskompetenzen als besondere Form der Kommunikation im betrieblichen Zusammenhang erforderlich. Zudem werden weitere Zugangswege zur Entwicklung professioneller arbeitswissenschaftlicher Beratungstätigkeit verfolgt. Einschlägige Beratungs-Formate (Fachberatung, Coaching, Supervision, Training, Organisationsberatung, Teamcoaching u. a.) werden mit dem Fokus auf ihren Inhalt und Reichweite in den arbeitswissenschaftlichen Gestaltungsfeldern Mensch, Arbeit, Organisation untersucht. Letztlich gilt es auch, die Entscheidung zu treffen, welches Beratungsformat für die jeweilige Problemlage bzw. für das aktuelle Beratungsanliegen geeignet ist oder welche Formate miteinander kombiniert werden sollten.

Des Weiteren werden Verfahren und Handlungsansätze, die als theoretisch fundierte Interpretationsfolien des jeweiligen Interventionsrepertoires der Beratung dienen, Gegenstand der Betrachtung. Diese Handlungsansätze (Themenzentrierte Interaktion, Systemtheorie, Gruppendynamik, Psychodrama, Psychoanalyse u. a.) stellen nicht nur geeignete Beratungstechniken zur Verfügung. Sie bieten auch theoretisch fundierte Interpretationsfolien zur Diagnose der Beratungsanliegen und liefern eine theoretische Begründung des Beratungsprozesses und des eingesetzten Interventionsrepertoires.“

Themenbereiche

Kommunikation und Kooperation

- Kommunikation und Kooperation als betriebliche Prozesse und arbeitswissenschaftliches Gestaltungsfeld
- Kultur und Sinn stiftende Elemente in Kommunikation und Kooperation
- Kommunikation und Kooperation als soziale Kompetenzen und als Anforderung an professionelles Handeln in verschiedenen fachlichen Rollen
- Modelle, Verfahren und Instrumente motivations- und gesundheitsförderlicher Kommunikations- und Kooperationsgestaltung, z. B. betriebliches und persönliches Konfliktmanagement

Formate der Beratung

- Standards der unterschiedlichen Beratungsformate
- Coaching für Einzelpersonen
- Zielgruppenspezifische Themen im Coaching
- Teamentwicklung, Teamsupervision
- Organisationsentwicklung

Handlungsansätze und Methoden der Beratung

- Theoretische Handlungsansätze der Beratung
- Aktionsorientierte und gruppendynamische Handlungsansätze
- Interventionsstrategien, Methoden und Instrumente der Beratung

Best of: Erfolgreiche Kommunikationstools für Coaching, Führung und Beratung

Im Beruf sind wir in mehreren Rollen unterwegs, u.a. als Entscheidende, Kollegin oder Kollege, Beratende, Kummerkasten, Feedbackgebende oder Ermutigende. So vielfältig die Reaktionsmöglichkeiten auf das Gegenüber auf den ersten Blick zu sein scheinen, so begrenzt bzw. kategorisierbar sind sie häufig.

Was leitet uns und unsere Mitmenschen im Arbeitsprozess so zu kommunizieren, wie wir es tun – obgleich es manchmal nicht ziel- und lösungsherbeiführend ist? Kommunikation ist das Ergebnis eines Zusammenspiels von verschiedenen Faktoren wie z.B. der Haltung, dem Denken, Fühlen und dem Verhalten. Die Haltung bestimmt das Verhalten. Ebenso wirkt (kommunikatives) Verhalten zurück auf die eigene Haltung, macht aufmerksam und gibt die Möglichkeit, sich zu reflektieren. Um die passenden Worte zu finden, bedarf es neben Empathie und Selbstkompetenz eines Wissens um die Wirkung von Sprache. Wie ist eine unangenehme Botschaft, ein negatives Feedback, eine Herausforderung ohne Spielräume, etc. diskutierbar oder sogar annehmbar? Welche Ansprache braucht ein Mensch, der sich Lösungen verschließt?

Ziele

Im Kurs wird erarbeitet, wie die Zusammenarbeit in unterschiedlichen Rollen erleichtert und gestärkt werden kann. Die Teilnehmenden gehen der Frage nach, welche Motive Menschen in bestimmten Situationen zu destruktivem, nicht zielführendem kommunikativen Verhalten veranlasst. Sie lernen, welche Möglichkeiten bestehen, um auf Haltung und kommunikatives Verhalten Einfluss zu nehmen. Sie gehen der Frage nach, wie eine angemessene Beziehungsgestaltung und Kommunikation gelingen können. Die beruflichen Alltagserfahrungen der Teilnehmenden sind die Grundlage der gemeinsamen Arbeit im Seminar.

Inhalt

- Reflektionen zu den Faktoren einer gelingenden Kommunikation
- Passende Worte in schwierigen Situationen finden
- Ansätze und Tools zur Stärkung einer gelingenden Kommunikation

■ SP5-124W

Sigrid Lieberum, Dipl.-Soz.päd., Organisationsberaterin, Trainerin und Coach

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover / Präsenz oder Online

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Mittwoch, 28.04.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Donnerstag, 29.04.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Konflikte in Organisationen

Wenn der Krankenstand steigt oder in der Organisation eine hohe Fluktuation vorhanden ist, können das Indikatoren für bestehende Konflikte sein, die nicht (hinreichend) bearbeitet worden sind. Ursachen sozialer Konflikte können vielfältiger Natur sein, z. B. dass einfach „die Chemie nicht stimmt“ zwischen einzelnen Beschäftigten, dass betriebliche Veränderungsprozesse nicht an den Beschäftigten orientiert umgesetzt wurden, Beschäftigte Ungerechtigkeit erleben bzw. fühlen. Nicht selten verbergen sich hinter Konflikten unklare Strukturen. Hier gilt es auf der Grundlage einer gründlichen Diagnose steuernd einzugreifen und Handlungsfähigkeit (wieder) herzustellen.

Ziele

Die Teilnehmenden lernen Formen der systematischen Konfliktdiagnose kennen und analysieren eigene Konfliktstile und -präferenzen zur Bewältigung von organisationalen Konflikten. Anhand von Konfliktfällen der Teilnehmenden werden verschiedene Arten der Konfliktbearbeitung erprobt.

Inhalt

- Konfliktmanagementkreis
- Konfliktkulturen und Potenziale in Organisationen
- Modelle der Konfliktdiagnose
- Erscheinungsformen von Konflikten
- Perspektivenvielfalt schaffen
- Konfliktfähigkeit trainieren: Die Sinne schärfen
- Individuelle Konfliktstile
- Formen der Konfliktbewältigung

Zielgruppe

Der Kurs richtet sich insbesondere an Studierende, die für die Bearbeitung von Konflikten verantwortlich sind, Fach- und Führungsaufgaben innehaben oder beratend tätig sind.

■ SP5-125W

Brit Schlichting, Rechtsanwältin, Mediatorin, Lübeck

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover / Präsenz oder Online

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Donnerstag, 15.04.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 16.04.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Methoden arbeitswissenschaftlicher Beratungsarbeit II

In dem Kurs „Methoden der arbeitswissenschaftlichen Beratungsarbeit I“ wurden unterschiedliche Methoden von Beratung kennengelernt, konkrete Beratungssituationen ausprobiert und im Hinblick auf ihre Anwendbarkeit für ihr jeweiliges arbeitswissenschaftliches Tätigkeitsfeld überprüft.

Der Schwerpunkt dieses Kurses wird erneut auf handlungsorientierten Methoden basieren, um Problemsituationen im Handlungsfeld der Klient*in sichtbar und für diese auf neue Weise erfahrbar zu machen. Gleichfalls soll Raum eingeräumt werden, verbal orientierte Methoden zum Einsatz zu bringen. Dabei wird der Frage nachgegangen, wie die im Kurs vertieften Methoden in unterschiedlichen „Formaten“ (Teambesprechung, Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung) und mit welchem Fokus (Einzel- bzw. Gruppen- bzw. Teamebene) zum Einsatz kommen können.

Ziele

Anhand eigener Fälle der Teilnehmenden sollen die Beratungsmethoden erlernt, trainiert und geübt werden, um eigenes Handeln als Berater*in zu hinterfragen und zu ergänzen. Dabei werden die Methoden in ihren Begründungszusammenhang gestellt und (kritisch) reflektiert. Im Idealfall gelingt die Erweiterung des Methodenrepertoires der Teilnehmenden.

Inhalt

- Menschenbild und Rollenbegriffe Morenos
- Spontaneität und Kreativität im Psychodrama
- Soziometrische Landkarten
- Soziodrama
- Kreative, theaterpädagogische Methoden, z. B. nach Augusto Boal
- Improvisationen
- Vignetten
- Göttinger Stufenmodell
- 5-Säulen der Identität nach Petzold

Zielgruppe

Berater*innen, Coaches, Fach- und Führungskräfte

■ SP5-126W

Brit Schlichting, Rechtsanwältin, Mediatorin, Lübeck

Dr. Ingeborg Wegehaupt-Schneider, Hannover

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover / Präsenz oder Online

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Donnerstag, 08.07.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 09.07.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Kurz-Workshop: Systemische Methoden in Führung und Beratung – „Hauen und Stechen?“ - Konstruktiver Umgang mit Konflikten

Neben den beiden seit Jahrhunderten bewährten Möglichkeiten zum „Hauen und Stechen“ erscheint es durchaus nützlich, mindestens im Kontext von Führung und Beratung auch noch andere Verfahren der Konfliktbewältigung zur Verfügung zu haben.

Denn egal, wie vorsichtig, Harmonie-suchend oder gar konfliktvermeidend man versucht, durchs Leben zu gehen – es klappt meistens nicht. „Wo ein Wille, da ein Gegenwille“ hatte bereits Clausewitz gewusst: Irgendwer führt Irgendetwas im Schilde, missversteht uns (unbeabsichtigt?), versucht, seine Interessen durchzusetzen, ist verletzt oder kränkt uns. Manchmal sind es auch innere, eigene Konflikte, die in der Interaktion mit anderen sichtbar werden.

Ziele

So wird es in diesem Kurs darum gehen, einen erweiterten Blick auf die Nützlichkeit (!!) von Konflikten zu werfen und typische Konfliktarten und -typen zu erkennen. Dazu stellen wir sowohl systemische Modelle, als auch bewährte Methoden und Ansätze aus anderen Bereichen vor.

Inhalt

- Konflikte – eine knappe Hinführung
- Wozu Konflikte – zur Funktion und Nutzen von Konflikten
- Richtig streiten - Lösungen, Umdeutungen und andere Formen der Konfliktbehandlung

■ SP5-127W

Elisabeth Kandziora, Dipl.-Supervisorin, panama – Coaching, Hannover

Andrea Strodtmann, Dipl.-Sozialarbeiterin/-pädagogin, freiberuflich, Hannover

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung

18 Plätze / 4 Stunden / Hannover / Präsenzkurs

120 €, für Eingeschriebene 80 €

Montag, 07.06.2021 17:00 - 20:15 Uhr

Hypnotherapeutische Elemente in der Beratungsarbeit

Wer schon einmal versucht hat, unerwünschte und unwillkürliche Probleme mit der Kraft des eigenen willkürlichen Wollens zu bearbeiten und zu beseitigen, weiß um die Aussichtslosigkeit des Unterfangens. Leidvolle Symptome werden gerade als solche (unwillkürlichen) Prozesse erlebt, gegen die man auf bewusster, willkürlicher Ebene nichts ausrichten kann. In einer solchen Situation fokussiert sich gerne die gesamte Aufmerksamkeit auf das Problem: Es kommt zu einer „selbstinduzierten Problemtrance“. Die moderne Hypnotherapie (Milton H. Erickson) wertet Probleme als Ergebnis einer solchen Aufmerksamkeitsfokussierung. Und darin liegt auch die Lösung: Durch eine Aktivierung des Unbewussten, das als Quelle von Kreativität und Ressourcen gewertet wird, ist eine Bearbeitung und Lösung des Problems möglich. Hypnotherapeutische Techniken setzen auf das Erzählen von Anekdoten, verwenden Metaphern, Konfusions- und „Einstreutechniken“ sowie Fragen, die die Aufmerksamkeit auf andere Bereiche lenken sollen, um bei Klientinnen und Klienten eigenständige innere Imaginations- und Fokussierungsprozesse – und damit unwillkürliche (Lösungs-)Prozesse – anzuregen. Hypnotherapeutische Elemente lassen sich gut mit der systemischen Beratungsarbeit kombinieren. Beiden liegen ähnliche Betrachtungs- und Herangehensweisen zugrunde, wie z.B. Muster zu erkennen und Veränderung durch das Erzeugen von Unterschieden zu ermöglichen.

Ziele

Der Kurs gibt einen Einblick in die Hypnotherapie, ihre konzeptionellen Grundlagen, Herangehensweisen und Techniken. Die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, Techniken auszuprobieren und ihre Einsatzmöglichkeiten in der eigenen Beratungsarbeit zu reflektieren.

Inhalt

- Konzeptionell Grundlagen der Hypnotherapie (Erickson)
- Hypnotechniken ausprobieren
- Hypnotherapeutische Techniken und ihre Einsatzmöglichkeit in der Beratungsarbeit reflektieren

■ SP5-128W

Dr. Klaus-Dieter Dohne, Culture Work – Simply Change, Göttingen

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover / Präsenz oder Online

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Freitag, 03.09.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 04.09.2021 09:00 - 17:00 Uhr

Kurz-Workshop: Systemische Methoden in Führung und Beratung – Ja oder Nein?! – Methoden des Entscheidens

Entscheidungsfreudigkeit ist eine der am häufigsten genutzten Dimensionen in der Personalauswahl von Führungskräften. Diese Tatsache allein macht mehrere Dinge deutlich: Zum einen, dass die Fähigkeit, (gute) Entscheidungen treffen zu können, in Organisationen eine prominente Rolle spielt. Zum anderen, dass man zumeist davon ausgeht, dass es Personen sind, die Entscheidungen treffen – in der Sprache der Systemtheorie: Entscheidungen werden Personen zugerechnet.

Fragt man hingegen Führungskräfte, so zeigt sich oft ein anderes Bild: Sie haben oft den Eindruck, gar nicht viel in der Hand zu haben. Entscheidungen fallen einfach, werden gefällt und manchmal fallen die Entscheidenden mit ihnen (zumindest in der Gunst der Mächtigen).

Verschiedene Fragen drängen sich in diesem Kontext auf, etwa: „Was genau ist eigentlich eine Entscheidung?“ – „Woran lassen sich Entscheidungen festmachen?“ - „Wie kommt man zu guten Entscheidungen?“ oder „Wer entscheidet eigentlich, wenn in Organisationen vermehrt auf Hierarchie verzichtet werden soll?“

Gerade aber im Kontext neueren Entwicklungen in Organisationen rund um „neue Formen der Arbeit“, „postbürokratischer“ oder „hierarchiearmer Organisationen“ haben sich auch neue Methoden der Entscheidungsfindung in Gruppen entwickelt. Einige davon sollen in diesem Kurz-Workshop vorgestellt und erprobt werden.

Ziele

Es werden Methoden des Entscheidens vorgestellt, die auf die veränderte Rolle der Hierarchie in Organisationen reagieren. Vor allem „Entscheiden in Gruppen“ steht dabei im Vordergrund. Hierzu dient auch ein kurzer Rückgriff auf die Entscheidungstheorie in Organisationen.

Inhalt

- Entscheidungen in Organisationen – eine knappe theoretische Fundierung
- Wenn auf Hierarchie verzichtet wird – Funktionen und Folgen von Hierarchie in Organisationen
- Alternative Methoden der Entscheidungsfindung in Gruppen

■ SP5-129W

Martin Vogel, Dipl.-Psych., Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Elisabeth Kandziora, Dipl.-Supervisorin, panama – Coaching, Hannover

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung

18 Plätze / 4 Stunden / Hannover / Präsenzkurs

120 €, für Eingeschriebene 80 €

Montag, 27.09.2021 17:00 - 20:15 Uhr

Vorankündigung Sequenz

■ **New Work Management**

die Arbeit der Zukunft gestalten

Abschluss mit separater Bescheinigung

Zukunft der Arbeit

Donnerstag, 29.10.2021, Freitag, 30.10.2021

Agile Methoden (Design Thinking)

Freitag, 18.12.2021, Samstag, 19.12.2021

Neue Formen der Arbeitsgestaltung

Freitag, 12.02.2021, Samstag, 13.02.2021

Selbstorganisation und Gesundheitskompetenz

Freitag, 12.03.2022, Samstag, 13.03.2022

New Work und Personalmanagement

Freitag, 09.04.2022, Samstag, 10.04.2022

Positive Psychologie im Beruf

Freitag, 14.05.2022, Samstag, 15.05.2022

Agilität und Kultur

Freitag, 18.06.2022, Samstag, 19.06.2022

Digital Leadership

Freitag, 17.09.2022, Samstag, 18.09.2022

Gesamtpaket:

18 Plätze / 8 Kurse, 160 Stunden / Hannover

3200 €, für Eingeschriebene 2400 €

Die Termine finden jeweils von 9 - 17 Uhr statt

KURS-KALENDER

Donnerstag	01.04.2021			Seite
GE1-057P	Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft	09:00	17:00	14
Dienstag	13.04.2021			
SP2-140W	Kurzworkshop: Supervision und Coaching als Instrumente präventiver Gesundheitsförderung – Umgang mit Kennzahlen	17:00	20:15	25
Donnerstag	15.04.2021			
SP2-143W	Gesunde (Selbst-)Führung im virtuellen Arbeitsalltag	09:00	17:00	28
SP5-125W	Konflikte in Organisationen	09:00	17:00	44
Freitag	16.04.2021			
SP5-125W	Konflikte in Organisationen	09:00	17:00	44
Montag	19.04.2021			
SP1-151W	Grundlagen des agilen Projektmanagements	09:00	17:00	19
Dienstag	20.04.2021			
SP1-151W	Grundlagen des agilen Projektmanagements	09:00	17:00	19
Mittwoch	28.04.2021			
SP5-124W	Best of: Erfolgreiche Kommunikationstools für Coaching, Führung und Beratung	09:00	17:00	43
Donnerstag	29.04.2021			
SP5-124W	Best of: Erfolgreiche Kommunikationstools für Coaching, Führung und Beratung	09:00	17:00	43
Montag	10.05.2021			
SP4-122W	ShortCuts: Digitalisierung in Organisationen - Armin Nassehi: „Muster“	17:00	20:15	37
Donnerstag	13.05.2021			
SP1-153W	Design Thinking I (Practitioner)	10:00	17:00	21
Freitag	14.05.2021			
SP1-153W	Design Thinking I (Practitioner)	09:00	17:00	21
Samstag	15.05.2021			
SP1-153W	Design Thinking I (Practitioner)	09:00	16:00	21
Montag	17.05.2021			
SP4-125W	Führung in komplexen Umwelten – eine unmögliche Dienstleistung	09:00	17:00	40
Dienstag	18.05.2021			
SP4-125W	Führung in komplexen Umwelten – eine unmögliche Dienstleistung	09:00	17:00	42
Donnerstag	20.05.2021			
SP3-166W	Social Media Recruiting	09:00	17:00	31
Freitag	21.05.2021			
SP3-166W	Social Media Recruiting	09:00	17:00	31
Dienstag	01.06.2021			
GE1-058P	Arbeitswissenschaftliche Ansätze – Rationalisierung und Humanisierung	09:00	17:00	15
Mittwoch	02.06.2021			
GE1-058P	Arbeitswissenschaftliche Ansätze – Rationalisierung und Humanisierung	09:00	17:00	15

Donnerstag	03.06.2021			Seite
GE1-058P	Arbeitswissenschaftliche Ansätze – Rationalisierung und Humanisierung	09:00	17:00	15
Montag	07.06.2021			
SP5-127W	Kurz-Workshop: Systemische Methoden in Führung und Beratung – „Hauen und Stechen?“ - Konstruktiver Umgang mit Konflikten	17:00	20:15	46
SP4-124W	Zur Gegenwart des organisatorischen Denkens – ein Symposium „Grenzen der Organisierbarkeit“	12:00	18:00	39
Dienstag	22.06.2021			
SP4-124W	Zur Gegenwart des organisatorischen Denkens – ein Symposium „Grenzen der Organisierbarkeit“	09:00	12:00	39
Montag	05.07.2021			
SP4-120W	ShortCuts: Die heimlichen Spielregeln in Organisationen – Über die Macht der ungeschriebenen Gesetze	17:00	20:15	35
Donnerstag	08.07.2021			
SP5-126W	Methoden arbeitswissenschaftlicher Beratungsarbeit II	09:00	17:00	45
Freitag	09.07.2021			
SP5-126W	Methoden arbeitswissenschaftlicher Beratungsarbeit II	09:00	17:00	45
Donnerstag	15.07.2021			
GE1-060W	Methoden der Arbeitswissenschaft – quantitative Befunde verstehen und interpretieren	18:00	21:00	17
Freitag	16.07.2021			
GE1-060W	Methoden der Arbeitswissenschaft – quantitative Befunde verstehen und interpretieren	09:00	17:00	17
Donnerstag	19.08.2021			
GE1-059W	Aktivieren, fokussieren, interagieren – Methoden im Workshop	09:00	17:00	16
Freitag	20.08.2021			
GE1-059W	Aktivieren, fokussieren, interagieren – Methoden im Workshop	09:00	17:00	16
Donnerstag	02.09.2021			
SP2-141W	Arbeitsbezogene Gesundheitskompetenz	09:00	17:00	26
Freitag	03.09.2021			
SP2-141W	Arbeitsbezogene Gesundheitskompetenz	09:00	17:00	26
SP5-128W	Hypnotherapeutische Elemente in der Beratungsarbeit	09:00	17:00	47
SP1-154W	Design Thinking II (Facilitator)	10:00	18:00	22
Samstag	04.09.2021			
SP1-154W	Design Thinking II (Facilitator)	09:00	17:00	22
SP5-128W	Hypnotherapeutische Elemente in der Beratungsarbeit	09:00	17:00	47
Montag	06.09.2021			
SP1-152W	Arbeit im mittleren Management	09:00	17:00	20
Mittwoch	08.09.2021			
SP3-167W	Boreout – Unterforderung am Arbeitsplatz	09:00	17:00	32

KURS-KALENDER

Freitag	10.09.2021			Seite
SP3-168W	Unconscious Bias - Unbewusste Vorurteile bei Personalentscheidungen	09:00	17:00	33
Montag	13.09.2021			
SP4-121W	ShortCuts: „Unterwachung“ – oder die Kunst, seine Vorgesetzten zu führen	17:00	20:15	36
Donnerstag	16.09.2021			
SP2-142W	Dialogprozesse im Gesundheitsmanagement gestalten	09:00	17:00	27
Freitag	17.09.2021			
SP2-142W	Dialogprozesse im Gesundheitsmanagement gestalten	09:00	17:00	27
Montag	20.09.2021			
SP3-165W	Teammanagement und Gruppendynamik	09:00	17:00	30
Dienstag	21.09.2021			
SP3-165W	Teammanagement und Gruppendynamik	09:00	17:00	30
SP4-123W	Organisationskulturen und ihre Analyse: Narrative Methoden	09:00	17:00	38
Montag	27.09.2021			
SP5-129W	Kurz-Workshop: Systemische Methoden in Führung und Beratung – Ja oder Nein?! – Methoden des Entscheidens	17:00	20:15	48

Pieck, Nadine

Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung

– Zur Bedeutung eines beteiligungsorientierten Vorgehensmodells.

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft Bd. 1

Rainer Hampp Verlag, Mering 2013

Laske, Stephan / Schweres, Manfred (Hrsg.)

Arbeitsorientierung in den Wirtschaftswissenschaften – Vielfalt als Krisenindikator oder als Potenzial?

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft Bd. 2

Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2014

Spatz, Maren

Work-Life-Balance – Junge Führungskräfte als Grenzgänger zwischen verschiedenen Lebensbereichen.

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft Bd. 3

Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2014

Vedder, Günther / Pieck, Nadine / Schlichting, Brit / Schubert, Andrea / Krause, Florian (Hrsg.)

Befristete Beziehungen – menschengerechte Gestaltung von Arbeit in Zeiten der Unverbindlichkeit

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft Bd. 4

Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2014

Vedder, Günther / Krause, Florian (Hrsg.)

Personal und Diversität

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft Bd. 5

Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2016

Clasen, Eva

Kreativität von IngenieurInnen

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft Bd. 6

Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2016

Hiestand, Stefanie

BITs & Bier

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft Bd. 7

Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2017

Mensi-Klarbach, Heike / Vedder, Günther (Hrsg.)

Geflüchtete Menschen auf dem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft Bd. 8

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2017

Braun, Angelika / Kutzner, Edelgard / Pieck, Nadine / Schröder, Christina (Hrsg.)

Gender in Arbeit und Gesundheit – Standortbestimmung & Perspektiven

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft Bd. 9

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2017

Johns, Henry / Vedder, Günther (Hrsg.)

Organisation von Arbeit und berufsbegleitendem Lernen

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft, Bd. 10

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2018

Schubert, Andrea-Kristin

Gesundheit als organisationaler Lernprozess

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft, Bd. 11

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2019

Axel Haunschild, Florian Krause, Christiane Perschke-Hartmann, Andrea-Kristin Schubert,

Günther Vedder und Martin Vogel

Arbeit und Zeit

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft, Bd. 12

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2020

Name	Seite(n)
Danzeglocke, Klaus41
Dohne, Klaus-Dieter47
Grundke, Daniel19
Hauke, Christoph31
Haunschild, Axel	15, 21, 22
Hermann, Anett30
Hoebel, Thomas	36, 37
Johns, Henry	35, 38
Kandziora, Elisabeth	46, 48
Kunze, Valentin	21, 22
Lieberum, Sigrid43
Paetzold, Mareike16
Perschke-Hartmann, Christiane25
Pieck, Nadine.	26, 27
Schlichting, Birgit	44, 45
Schubert, Andrea-Kristin	25, 28
Schwarz, Christine	35, 38
Springmann, Simon	21, 22
Strodtmann, Andrea46
Tobsch, Verena17
Vedder, Günther	14, 20, 32, 33
Vogel, Martin.	36, 37, 39, 40, 48
Wegehaupt-Schneider, Ingeborg.45
Willjes, Kristina39

Teilnahmebedingungen für das WA

§1 Entgelte für das Zertifikatsprogramm "Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft" (WA)

1. Für die Teilnahme an den Veranstaltungen des Weiterbildungsstudiums Arbeitswissenschaft werden Gebühren erhoben.
2. Eingeschriebene Gasthörerinnen und Gasthörer im Zertifikatsprogramm zahlen 50 € Verwaltungspauschale pro Semester. Zusätzlich fallen Gebühren für gewählte und erhaltene Kurse an.
 - a) Die Einschreibung verlängert sich um je 1 Semester, wenn nicht jeweils bis zum 15.01. für das kommende Sommersemester bzw. 15.07. für das kommende Wintersemester gegenüber dem Institut für Interdisziplinäre Arbeitswissenschaft die Beendigung des Studiums schriftlich mitgeteilt wird. Die Beendigung des Studiums wird vom Institut bestätigt.
 - b) Eingeschriebene Gasthörende werden laut Ordnung für Gasthörerinnen und Gasthörer an der Leibniz Universität Hannover vom Immatrikulationsamt erfasst und erhalten einen Ausweis. Zu diesem Zwecke werden die relevanten Daten vom Institut für Interdisziplinäre Arbeitswissenschaft an das Immatrikulationsamt weitergeleitet.
3. Nicht eingeschriebene Gasthörende zahlen zur Kursgebühr jeweils einen Zuschlag, abhängig von der Dauer der Veranstaltung. Die Kosten pro Veranstaltung sind im Kursprogramm ausgewiesen.
4. Bis 29 Tage vor Veranstaltungsbeginn kann eine Veranstaltung kostenfrei abgesagt werden. 28 – 22 Tage vor Veranstaltungsbeginn werden 30%, 21 – 8 Tage vor Veranstaltungsbeginn 50%, 7 - 1 Tag vor Veranstaltungsbeginn 70% und am Tag der Veranstaltung 80% der Veranstaltungsgebühr in Rechnung gestellt.
5. Die Zahlung erfolgt jeweils gegen Rechnung, die Ihnen gesondert zugeht. Ein Kursbesuch ist nur möglich, wenn keine Rechnungen gegenüber dem Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft offen sind.

§2 Persönliche Daten

Angegebene Daten sowie Daten zur Kursbelegung sind für die Studienorganisation (insb. Veranstaltungsorganisation, Studienberatung und -abschluss sowie Rechnungserstellung) notwendig und werden ausschließlich für diese Zwecke verarbeitet.

Es gelten unsere Datenschutzinformationen.

Anmeldung / Belegbogen

Privatanschrift

Matrikel NR (wenn vorhanden)

eingeschrieben

Name, Vorname

"Gast"

Straße

beschäftigt bei (freiwillige Angabe)

PLZ/Ort

Berufsbezeichnung (freiwillige Angabe)

Telefon dienstlich (freiwillige Angabe)

Tätigkeitsbezeichnung (freiwillig)

Telefon privat (freiwillige Angabe)

Weitergabe Ihres Wohnortes sowie Ihrer E-Mail
Adresse an andere Teilnehmende, die eine Mit-
fahrgelegenheit suchen, erwünscht?

Mobil dienstlich / privat (freiwillige Angabe)

Ja

E-Mail

ggf. abweichende Rechnungsadresse

Bitte priorisieren Sie Ihre Wünsche. Wir bemühen uns, Ihren Wünschen zu entsprechen.

KURS NR

TITEL (Stichworte)

1

2

3

4

5

Hiermit melde ich mich verbindlich an. Die Teilnahmebedingungen erkenne ich an.

Ort / Datum

Unterschrift

Erhebungsbogen (freiwillige Angaben) für nicht eingeschriebene Gäste

Name, Vorname

Bitte ordnen Sie das Unternehmen / die Dienststelle (Ihr Arbeitgeber / Ihre Selbstständigkeit) einem der angegebenen Bereiche zu:

Haben Sie einen Hochschulabschluss?

Ja Nein

Haben Sie eine betriebliche und/oder schulische Berufsausbildung abgeschlossen?

Ja Nein

Welcher Altersgruppe gehören Sie an?

- unter 30
 30 - 40 Jahre
 40 - 55 Jahre
 56 - 67 Jahre
 über 67 Jahre

- Industrie
 Handwerk und Baugewerbe
 Handel/Verkehr
 Banken/Versicherungen
 Gesundheitswesen
 Öffentlicher Dienst
 Öff.-rechtliche Einrichtung
 Sozialer Betrieb/Beschäftigungsgesellschaft
 Private Dienstleistungen (bitte eintragen)
 Parteien/Verbände/Kirchen u.ä.
 Sonstiger (bitte eintragen)
-
-

Wo haben Sie von uns erfahren?

- HAZ / Tagespresse
 Facebook
 Google / Suchmaschine
 Freunde / Bekannte / Ex WA Studierende
 WA / Ex-WA Gasthörernde
 Bus / Üstra
 ich habe bereits eine Veranstaltung besucht
Sonstiges _____
-

Wieviele Beschäftigte hat das Unternehmen?
(bitte ankreuzen)

- 1 Beschäftigte/r
 2 - 50 Beschäftigte
 50 - 199 Beschäftigte
 200 - 499 Beschäftigte
 500 - 999 Beschäftigte
 mehr als 1000 Beschäftigte

- JA - bitte senden Sie mir Informationen zu Veranstaltungen und interessanten Neuigkeiten zu.** Ich willige darin ein, dass das Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft mich zukünftig über Informationen zu Veranstaltungen und interessanten Neuigkeiten per E-Mail informiert. Diese Einwilligung ist freiwillig und mir ist bekannt, dass ich die Einwilligung jederzeit widerrufen kann. Die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung wird durch den Widerruf nicht berührt.

Datenschutzinformationen gem. Art. 13 DSGVO

Das WA der Leibniz Universität Hannover (LUH) misst der Sicherheit Ihrer Daten größte Beachtung und Bedeutung zu. Daher informieren wir Sie an dieser Stelle über den Datenschutz in Bezug auf die Teilnahme an unseren Veranstaltungen und versichern zugleich die Einhaltung aller einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

I. Verantwortliche Stelle und Kontaktangaben des Datenschutzbeauftragten

Verantwortliche Stelle

Leibniz Universität Hannover
Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft
Schloßwender Str. 1
30159 Hannover
Telefon 0511.762 4846 | Fax 0511.762 3966
Email sekretariat@wa.uni-hannover.de

Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten

Leibniz Universität Hannover
- Datenschutzbeauftragter (DS) -
Königsworther Platz 1
30167 Hannover
Telefon 0511. 762 8132 | Fax 0511.762 8258mail
datenschutz@uni-hannover.de

Zweck der Datenverarbeitung

Ihre Daten werden zum Zweck der Organisation und Durchführung von Seminaren des WA Zertifikatsstudiums am Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft der Leibniz Universität Hannover verarbeitet.

Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung

Im Anmeldeformular können weitere, optionale Angaben freiwillig gemacht werden. Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung der optionalen Angaben ist die Einwilligung gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. a) DSGVO.

Verpflichtung zur Bereitstellung

Sie sind zur Bereitstellung nicht verpflichtet, jedoch ist die Anmeldung zu einem Seminar nur möglich, wenn Sie uns die benötigten und als Pflichtangaben bezeichneten Daten mitteilen. Die Mitteilung der weiteren, optionalen Daten ist nicht erforderlich und erfolgt auf freiwilliger Basis.

Widerruflichkeit der Einwilligung

Die Einwilligung in die Verarbeitung der optionalen Angaben gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. a) DSGVO können Sie jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. In diesem Fall werden wir diese Daten nicht mehr weiterverarbeiten und diese Daten löschen. Die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung bis zum Widerruf wird durch diesen nicht berührt. Der Widerruf ist formlos über die o.g. Kontaktdaten des Verantwortlichen möglich.

Speicherdauer

Wir verarbeiten Ihre Daten so lange, wie es zur Planung und abschließenden Durchführung der Seminare und Abrechnung oder aufgrund geltender Rechtsvorschriften wie z.B. der Aufbewahrungspflicht von Rechnungsunterlagen erforderlich ist. Sollten Sie die Löschung Ihrer Daten wünschen, werden wir Ihre Daten unverzüglich löschen, soweit nicht rechtliche Aufbewahrungspflichten entgegenstehen.

Kategorien der personenbezogenen Daten, die verarbeitet werden

- Vorname
- Name
- Adresse
- E-Mail-Adresse
- abweichende Rechnungsadresse
- gewünschte Seminare
- Newsletterabo (falls gewünscht)
- Freiwillige Angaben des Erhebungsbogens für nicht eingeschriebene Gäste

Empfänger der personenbezogenen Daten

Mit der Durchführung der Seminare und Seminarvor- und nachbereitung betraute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Ihre Rechte

Sie haben folgende Rechte hinsichtlich Ihrer personenbezogenen Daten (entsprechend Art. 15 bis 21 DSGVO):

- Recht auf Auskunft
- Recht auf Berichtigung und Vervollständigung
- Recht auf Löschung
- Recht auf Einschränkung der Bearbeitung
- Recht auf Datenübertragbarkeit / Recht auf Erhalt einer Kopie
- Recht auf Widerspruch

Zudem haben Sie das Recht der Datenverarbeitung jederzeit zu widersprechen. Wir werden Ihre Daten dann nicht mehr verarbeiten, außer es bestehen zwingende schutzwürdige Gründe für die Verarbeitung oder die Verarbeitung dient der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen.

Beschwerderecht

Zudem haben Sie ein Recht auf Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde, wenn Sie der Ansicht sind, dass die Verarbeitung der Sie betreffenden personenbezogenen Daten gegen die Rechtsvorschriften verstößt.

Zuständige Aufsichtsbehörde

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz in Niedersachsen
Prinzenstr. 5
30159 Hannover
Tel. +49 511 120 - 4500
Fax +49 511 120 - 4599

E-Mail: poststelle@lfd.niedersachsen.de

Gebührenordnung für das Zertifikatsprogramm "Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft" (WA)

§ 1 Grundsatz

Eingeschriebene Gasthörer*innen im Zertifikatsprogramm Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft zahlen eine Verwaltungspauschale von 50,- Euro für jedes Semester.

§ 2 Gebühren für Veranstaltungen

- (1) Für den Besuch einer Veranstaltung fallen zusätzliche Gebühren an.
- (2) Eine Veranstaltung bis zu einschließlich 10 Unterrichtseinheiten kostet pro Unterrichtseinheit 20 Euro für eingeschriebene Teilnehmende und 30 Euro für nicht eingeschriebene Teilnehmende.
- (3) Eine Veranstaltung mit mehr als 10 Unterrichtseinheiten kostet pauschal 100,- Euro für eingeschriebene Teilnehmende und 200,- Euro für nicht eingeschriebene Teilnehmende, zzgl. 10,- Euro pro Unterrichtseinheit für alle Teilnehmenden.
- (4) Die Gebühr für die Pflichtveranstaltungen des arbeitswissenschaftlichen Grundlagenmoduls beträgt pauschal 50,- Euro pro Veranstaltungstag. Nicht eingeschriebene Teilnehmende zahlen 100,- Euro zusätzlich für die gesamte Veranstaltung.
- (5) Ev. Zusatzkosten wie z.B. Raummiete bei Veranstaltungen bei externen Partnerinnen/Partnern, Kosten für Bescheinigungen in Kooperation mit externen Partnerinnen/Partnern sowie Sonderformate wie bspw. Sequenzen oder Onlineveranstaltungen werden separat bei den Veranstaltungen ausgewiesen.
- (6) Eine Unterrichtseinheit umfasst 45 Minuten.
- (7) Die Kosten pro Veranstaltung sind im Kursprogramm ausgewiesen.
- (8) Pausenbewirtung sowie Skripte sind in den Gebühren inkludiert.

§ 3 Stornierungsbedingungen

- (1) Bei Stornierung einer Veranstaltung durch die Teilnehmerin bzw. den Teilnehmer von weniger als 29 Tagen vor Veranstaltungsbeginn fallen Stornierungskosten an.
- (2) Die Gebühren betragen:
 - 28 - 22 Tage vor Veranstaltungsbeginn 30 v.H.,
 - 21 - 8 Tage vor Veranstaltungsbeginn 50 v.H.,
 - 7 - 1 Tag vor Veranstaltungsbeginn 70 v.H.

und am Tag der Veranstaltung 80 v.H. der regulären Gebühr nach § 2.

- (3) Das Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft (iAW) kann in folgenden Fällen, ohne Haftung bzw. Anspruch auf Schadenersatz, Veranstaltungen absagen:
 - wenn 6 Wochen vor Veranstaltungsbeginn die Mindestzahl von Teilnehmenden nicht erreicht ist
 - wenn die Veranstaltungsleitung ausfällt
 - wenn aufgrund behördlicher Anordnung Veranstaltungen nicht stattfinden dürfen

§ 4 Inkrafttreten

Die Ordnung tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität in Kraft.