

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

2020
Sommersemester

WA Institut für
interdisziplinäre
Arbeitswissenschaft

Wissenschaftlich weiterbilden

Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft

Wissenschaftlich weiterbilden

Kursprogramm Sommersemester 2020

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 2020
Layout: Florian Krause & Anett Seidensticker
Umschlagfoto: Anett Seidensticker
Druck: DruckTeam Druckgesellschaft mbH, Callinstr. 4, 30167 Hannover

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
GE1-051P Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft	14
GE1-052P Arbeitswissenschaftliche Ansätze – Rationalisierung und Humanisierung	15
GE1-053W Milieus und Lebensstile – Ansatzpunkte für die Arbeits- und Organisationsanalyse .	16
SP1 - Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung	17
SP1-140W Design Thinking I (Practitioner).	18
SP1-141W Digitale Ethik	19
SP1-142W Führungskräfteentwicklung und Coaching	20
SP1-143W Diversity in Organisationen – Workshop Tag.	21
SP2 - Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsgestaltung	22
SP2-130W Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement	23
SP2-131W Hartmut Rosa: Unverfügbarkeit.	24
SP2-132W Gestaltungskompetenzen für gesunde Arbeit	25
SP2-133W Gefühlte Überforderung? Emotionen in Organisationen	26
SP2-134W Kurzworkshop: Supervision und Coaching als Instrumente präventiver Gesundheitsförderung – Organisationsdiagnostik	27
SP3 - Personalmanagement und Potenzialentwicklung	28
SP3-156W Agiles Personalmanagement.	29
SP3-157W Wie Künstliche Intelligenz das Talent Management verändert	30
SP3-158W Über die Macht von Frames und Metaphern in Organisationen	31
SP3-159W Social Media Recruiting	32

SP4 - Organisation und Change Management	33
SP4-107W Arbeitskreis Organisationstheorie.	34
SP4-108W Für Transparenz sorgen!? – Tabus, Geheimnisse und Verrat in Organisationen.	35
SP4-109W Die machtlose Organisation? - Über den (Alb-)Traum hierarchiefreier Organisationen	36
SP4-110W Die Tücken der agilen Organisation – Fehler und Probleme in der Umsetzung.	37
SP4-111W ShortCuts: Zeitdruck – zur Funktion und Folgen von Zeitknappheit in Organisationen	38
SP4-112W Zur Gegenwart des organisatorischen Denkens – ein Symposium	39
SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung	40
SP5-112W Hypnotherapeutische Elemente in der Beratungsarbeit	41
SP5-113W Konflikt- und Krisenintervention im Team.	42
SP5-114W Konfrontation und Provokation in der Beratungsarbeit.	43
SP5-115W Kurzworkshop: Systemische Methoden in Führung und Beratung – „Ja oder Nein?! – Methoden des Entscheidens“	44
SP5-116W Kurzworkshop: Systemische Methoden in Führung und Beratung – „Das stellen wir mal auf!“	45
Veranstaltungsvorschau	46
Kurs-Kalender	47
Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft	50
Dozentinnen und Dozenten	52
Teilnahmebedingungen	53
Belegbogen/Anmeldung	54
Datenschutzinformationen	56

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.

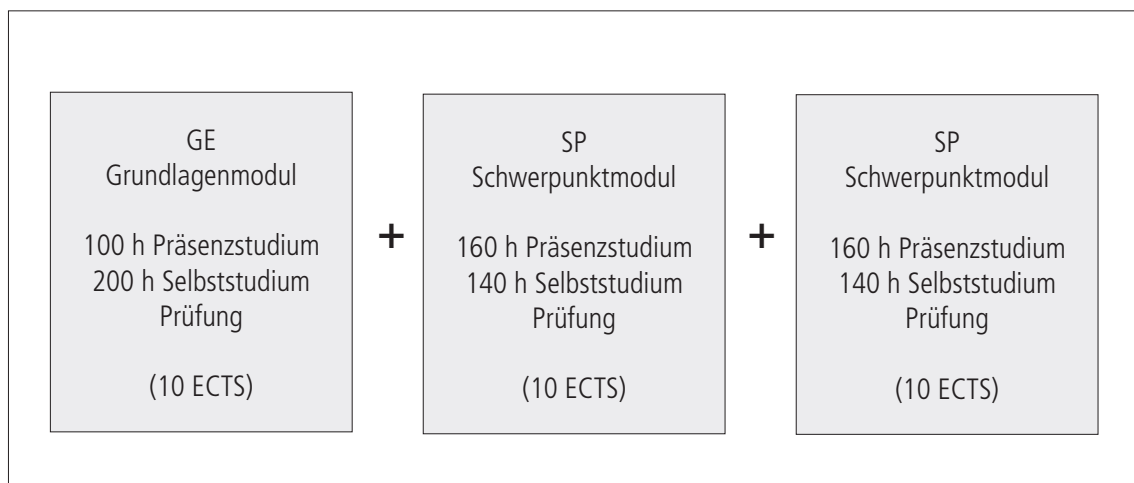
Studienbegleitende Prüfungen

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 nächsten Termine:

19.05.2020 - 18:00 Uhr **08.06.2020 - 18:00 Uhr**

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.

	Nicht eingeschriebene Gäste	Eingeschriebene Gasthörernde
3 Unterrichtseinheiten	90 Euro	60 Euro
5 Unterrichtseinheiten	150 Euro	100 Euro
eintägige Veranstaltung	300 Euro	200 Euro
zweitägige Veranstaltung	400 Euro	300 Euro
dreitägige Veranstaltung	500 Euro	400 Euro

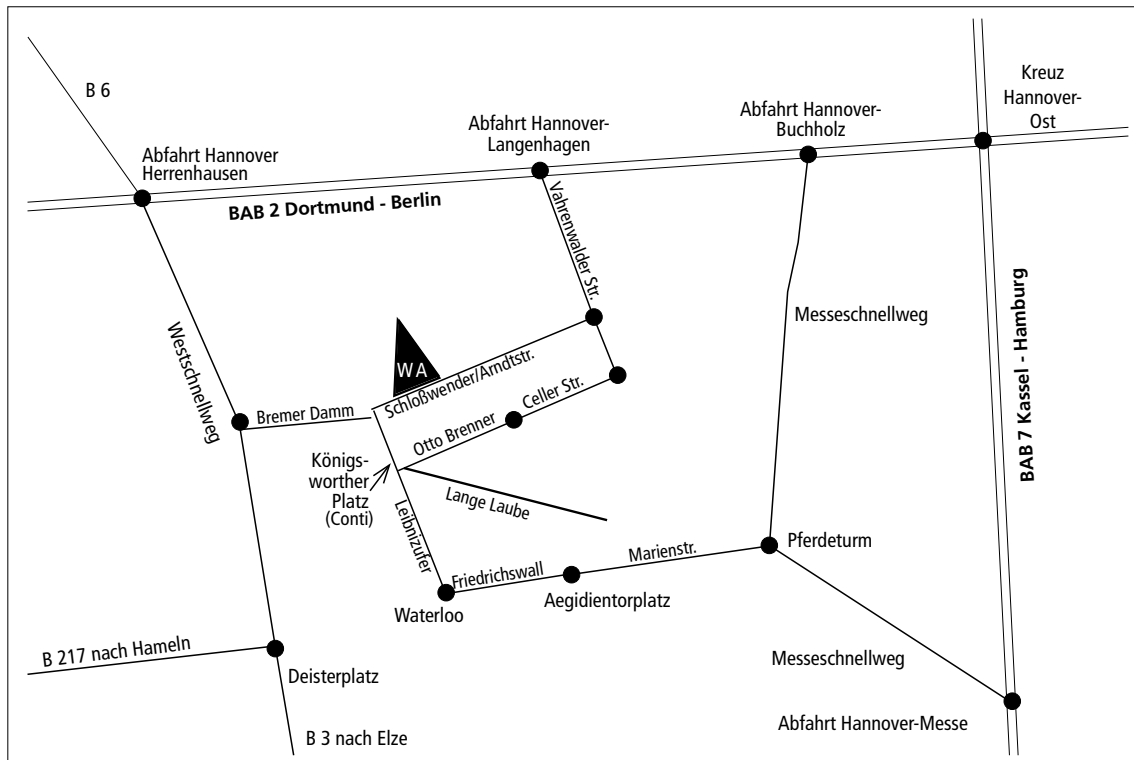
Stornierung

- 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 01.04.2020 – 30.09.2020

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

Bitte melden Sie sich online über unsere Webseite

<https://www.wa.uni-hannover.de/de/weiterbildung/anmeldung-online> an. Alternativ können Sie den Belegbogen, den Sie hinten im Programm finden, nutzen.

Mit dem Einsenden der Kursbelegung akzeptieren Sie die Teilnahmebedingungen.

Belegtermin: Sonntag, 01.03.2020 – 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 Gasthörer/ende des WA werden bevorzugt.
- Bei wiederholt angebotenen Kursen werden vorrangig die eingeschriebenen Gasthörer/enden 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 (www.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.

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.familienservice.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.

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.

Mitfahrgelegenheit

Sie haben die Möglichkeit, auf Ihrer Anmeldung eine Einverständniserklärung für die Weitergabe Ihres Wohnortes sowie Ihrer E-Mail Adresse an die übrigen Teilnehmenden, die eine Mitfahrgelegenheit suchen, zu erteilen. Sie erhalten damit die Möglichkeit, untereinander Mitfahrgelegenheiten selbst zu organisieren.

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.

Arbeit 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.

■ GE1-051P

Dr. Günther Vedder, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

GE1 - Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

18 Plätze / 10 Stunden / Hannover

gebührenfrei

Mittwoch, 01.04.2020 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.

■ GE1-052P

Prof. Dr. Axel Haunschild, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

GE1 - Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

18 Plätze / 30 Stunden / Hannover / Bildungsurlaub

250 €, für Eingeschriebene 150 €

Donnerstag, 24.09.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 25.09.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 26.09.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Milieus und Lebensstile – Ansatzpunkte für die Arbeits- und Organisationsanalyse

Derzeit ist die Betrachtung generationenspezifischer Merkmale weit verbreitet. Aus Sicht der Milieu- und Lebensstilforschung ist eine solche Betrachtung zu einfach. Bildung, ökonomisches Kapital und karriereförderliche soziale Kontakte sind in Gesellschaften ungleich verteilt. Für Deutschland haben wiederholt die PISA-Studien gezeigt, welchen Einfluss der familiäre Hintergrund auf den Schulerfolg und damit auch auf die spätere berufliche Karriere hat. In Sozialstrukturanalysen untersuchen Soziologinnen und Soziologen, aus welchen Subgruppen Gesellschaften bestehen, wodurch sich diese Subgruppen unterscheiden und wie sie sich voneinander abgrenzen. Etablierte Konzepte sind die der sozialen Klasse bzw. der sozialen Schicht (z.B. Ober-, Mittel und Unterschicht; Bourgeoisie und Arbeiterklasse).

Differenzierte Diagnosen der Sozialstruktur ergeben sich, wenn neben Bildungsstand und finanzieller Ausstattung unterschiedliche Formen der Lebensführung (Lebensstile) als zweite Dimension berücksichtigt werden. Die Lebensführung einzelner Menschen kann sich z.B. hinsichtlich der Wertvorstellungen und politischen Orientierungen, der Lebensziele und Handlungsmuster zu deren Erreichung sowie hinsichtlich der Geschmäcker und Präferenzen (Ernährung, typische soziale Aktivitäten wie Kultur, Sport, Entertainment) unterscheiden.

Die Ergebnisse der Milieu- und Lebensstilforschung finden schon seit längerem im Marketing Anwendung, für Analysen der Arbeitswelt aber bestehen bisher nur wenig genutzte Potentiale.

Ziele

Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über Konzepte und Befunde der Milieu- und Lebensstilforschung und können diese von generationenbezogenen Ansätzen (z.B. Generation X, Y oder Z) abgrenzen. Es soll im Kurs erarbeitet werden, inwiefern die Berücksichtigung von Milieus und Lebensstilen zu einer differenzierten Arbeits- und Organisationsanalyse und damit auch zur Arbeitsgestaltung beitragen kann.

Inhalt

- Begriffsbestimmungen: Stand, Klasse, Schicht, Milieu, Lebensstil, Habitus
- Konzepte und Befunde der Milieu- und Lebensstilforschung (Bourdieu, Vester, Erlebnisgesellschaft, Sinus-Milieus, Savage et al.)
- Generationenbetrachtungen versus Milieu-Studien
- Bedeutung von Milieu und Lebensstil für arbeitsbezogene Erwartungen und Präferenzen
- Ko-Evolution und (fehlende) Passung von Lebensstilen und organisationalen Praktiken

■ GE1-053W

Prof. Dr. Axel Haunschild, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

GE1 - Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

18 Plätze / 10 Stunden / Hannover

300 €, für Eingeschriebene 200 €

Montag, 25.05.2020 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

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. Die Teilnehmenden erhalten ein Zertifikat („Practitioner“) der launchlabs GmbH Berlin. Dieses Zertifikat ist die Zugangsvoraussetzung für den Aufbaukurs zum „Facilitator“, der im Wintersemester 2020/21 wieder angeboten wird.

■ SP1-140W

Prof. Dr. Axel Haunschild, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Dr. Simon Springmann, Strategieberater, Berlin

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP1 - Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung

18 Plätze / 30 Stunden / Berlin

500 €, für Eingeschriebene 400 €, jeweils zzgl. 150 € Raummiete (siehe Hinweis)

Donnerstag, 17.09.2020 10:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 18.09.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 19.09.2020 09:00 - 16:00 Uhr

Digitale Ethik

Die Frage nach Ethik im Rahmen von Digitalisierung mündet nicht selten in utopischen bzw. dystopischen Zukunftsprognosen. Fragen, ob Cyborgs künftig die Welt übernehmen oder ob der Mensch durch Computer bzw. Roboter sein Bewusstsein unsterblich machen kann, sollen in diesem Kurs jedoch nicht Thema sein.

Es ist dennoch nicht zu bezweifeln, dass neue Technologien das, was für möglich, sinnvoll, riskant aber auch gut und richtig gehalten wird, beeinflussen. Anders ausgedrückt: Sie verändern den moralischen Bezugsrahmen in einer Gemeinschaft. Insbesondere am Arbeitsplatz stellen neue Technologien bekannte Praktiken in Frage und erscheinen so als neue Herausforderungen an Fach- und Führungskräfte sowie Interessenvertretungen.

In diesem Kurs wird zunächst ein eher nüchterner Blick auf neue Technologien im Arbeitsalltag geworfen. Dieser dient als Grundlage, eine abwägende Haltung zu ihnen zu entwickeln, welche die Chancen und Probleme, die mit der neuen Technologie einhergehen, zueinander in ein Verhältnis setzt. Dazu ist – neben einer knappen Einführung in ethische Betrachtungsweisen – zunächst ein Grundverständnis der Technik sowie deren (gesicherten und möglichen) Wirkungen notwendig.

Ziele

Der Kurs gibt einen Überblick über zentrale ethische Herausforderungen, die sich aus neuen technischen Möglichkeiten im Arbeitsalltag aber auch darüber hinaus ergeben. Neben der Sensibilisierung für die Themen sollen die Studierenden in die Lage versetzt werden, sich mit neuen Technologien in ihrem Arbeitsalltag kritisch und konstruktiv auseinanderzusetzen.

Inhalt

- Was ist gut? Einführung in ethische Betrachtungsweisen
- Ethik und Recht
- Herausforderungen neuer, digitaler Technologien
- Transparenz, Überwachung, Kontrolle
- Herausforderungen im Umgang mit Daten
- Künstliche Intelligenz und Verantwortung
- Roboter als (moralische) Akteure?

■ SP1-141W

Dr. Florian Krause, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft und Universität St. Gallen (HSG)

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP1 - Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Freitag, 11.09.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 12.09.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Führungskräfteentwicklung und Coaching

In einer durch Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität geprägten Arbeitswelt (VUKA), ergeben sich immer höhere Anforderungen an die Entwicklungsfähigkeit von Unternehmen. Zentrale Treiber der Weiterentwicklung von Geschäftsmodellen (Strukturen, Produkte, Kultur, Prozesse) sind Führungskräfte, an die ebenfalls immer höhere Anforderungen gestellt werden. Bei den Führungskräften schlagen „zwei Herzen in ihrer Brust“. Einerseits werden sie als Vorreiter und Gestalter des Wandels (z.B. digital leadership, agil) gesehen, andererseits sind sie selbst Betroffene von Veränderungen, mit eigenen Interessen, Vorbehalten und Ängsten. Aufgabe einer zukunftsorientierten Führungskräfteentwicklung ist es, Führungskräfte zu befähigen und zu ermutigen sowie die geeigneten Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Führungskräfte die eigene Entwicklung selbstbestimmt gestalten wollen und können.

Ziele

Ziel des Kurses ist die inhaltliche und methodische Einführung in Handlungsfelder Führungskräfteentwicklung und -coaching. Die Teilnehmenden reflektieren ihre Rolle als Führungskraft hinsichtlich Selbstverständnis, Anforderungen und Purpose. Sie erhalten Impulse um die eigene Rolle als Führungskraft weiter auszubauen sowie die eigene Weiterentwicklung noch konsequenter und fokussierter selbst zu gestalten.

Inhalt

- Reflektion und Ausarbeitung der eigenen Rolle als Führungskraft in der VUKA-Welt
- Handlungsfelder Führungskräfteentwicklung und -coaching
- Individuelle Change-Diagnose und Planung zukünftiger „Entwicklungssprints“

Hinweis

Zusätzlich zur Präsenzveranstaltung finden für alle Teilnehmenden zwei individuelle Online-Coaching-Sessions zu den persönlichen Entwicklungsfeldern statt.

■ SP1-142W

Dr. Meik Führung, Commerz Business Consulting, Frankfurt am Main

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP1 - Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung

10 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Mittwoch, 29.04.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Donnerstag, 30.04.2020 09:00 - 17:00 Uhr

zzgl. Online Coaching (siehe Hinweis)

Diversity in Organisationen – Workshop Tag

Seit 30 Jahren beschäftigen sich deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit den Konsequenzen personeller Vielfalt in Organisationen. Das Konzept Diversity Management bietet dazu einen strategischen Rahmen an. Im Jahr 2006 wurde die Charta der Vielfalt gegründet, die einmal pro Jahr den Deutschen Diversity–Tag organisiert. Er dient dazu, das Thema "Diversity in der Arbeitswelt" mit vielen kleinen Initiativen vor Ort in den Mittelpunkt des Interesses zu rücken. Im Jahr 2020 wird dieser Tag am Dienstag, 26. Mai gefeiert und wir werden uns daran beteiligen.

Gemeinsam mit dem Hochschulbüro für Chancenvielfalt organisiert das Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft einen Diversity-Workshop-Tag, der von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern kostenlos besucht werden kann. Es werden insgesamt sechs unterschiedliche Kurzworkshops (Dauer: 90 Minuten) von vier verschiedenen Dozierenden angeboten. Jeweils drei Workshops laufen parallel und finden teils doppelt statt. Die Veranstaltung richtet sich an alle Studierenden und Beschäftigten der Leibniz Universität Hannover. Jede Person kann drei der sechs Workshops besuchen und an der Abschlussdiskussion teilnehmen.

Ziele

Ziel der Veranstaltung ist eine vertiefte und praxisorientierte Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Diversity-Themen in Workshops. Die aktive Vernetzung, das Teilen von Wissen und das konkrete Erleben von Vielfalt sind weitere Ziele des Diversity-Workshop-Tags.

Inhalt

- Diversity an der Leibniz Universität Hannover (Dr. Isabel Sievers)
- Wie kommt die Vielfalt in die Organisation? (Dr. Heike Pantelmann)
- Diversity-orientiertes Employer Branding (Christoph Hauke)
- Unconscious Bias bei Personalentscheidungen (Dr. Günther Vedder)
- Weitere aktuelle Diversity-Themen

■ SP1-143W

Dr. Günther Vedder, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Dr. Isabel Sievers, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, Leibniz Universität, Hannover

Dr. Heike Pantelmann, Wirtschaftskorrespondentin, Freie Universität Berlin

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

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP1 - Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung

60 Plätze / 9 Stunden / Hannover

gebührenfrei

Dienstag, 26.05.2020 09:00 - 16:00 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.

Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement

Für Fachkräfte, Beraterinnen und Berater im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) ist heute eine breite Grundlage professioneller Kompetenzen wichtig. Jedoch sehen sich viele betriebliche Akteure auf ihrem Gebiet als „Einzelkämpferinnen und Einzelkämpfer“. Es fehlen kollegiale Vernetzung und der fachliche Austausch mit Gleichgesinnten.

Der Arbeitskreis richtet sich an Fachkräfte, Beraterinnen und Berater im Betrieblichen Gesundheitsmanagement, welche sich kollegial austauschen und über aktuelle Themen auf dem Laufenden halten möchten. Zu den Aufgaben des Netzwerks gehört die Organisation eines intensiven Erfahrungsaustauschs, die Herstellung guter Kontakte und die Vermittlung von Fachwissen zu aktuellen Themen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Die Teilnehmenden haben zudem Gelegenheit, eigene Fragestellungen aus der betrieblichen Praxis einzubringen, gemeinsam zu erörtern und sich gegenseitig bei der Bearbeitung spezieller betrieblicher Frage- und Problemstellungen kollegial zu unterstützen. Um den Erfahrungshintergrund zu erweitern, werden Beispiele guter Praxis aus Betrieben der Region vorgestellt und bei Bedarf einschlägige Expertinnen und Experten hinzugezogen. Die Inhalte richten sich nach den thematischen Wünschen der Teilnehmenden.

Inhalt

- Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmenden
- Kollegiale Beratung: Bearbeitung spezieller betrieblicher Frage- und Problemstellungen der Teilnehmenden
- Regionale Vernetzung
- Aufgreifen aktueller Themen und Entwicklungen
- Erarbeitung professioneller Standards im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

■ SP2-130W

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

25 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene gebührenfrei

Freitag, 08.05.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 18.09.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Hartmut Rosa: Unverfügbarkeit

Der tägliche Check fördert zu Tage: Der Pickel muss weg, die Falte raus, Gewicht und Blutdruck sind zu hoch, der Brustumfang zu klein, die Schrittzahl zu gering. Außerdem sollen wir gelassener, achtsamer, umweltbewusster usw. werden. Vieles, was wir an unserem Körper wahrnehmen, stellen wir tendenziell unter Optimierungsdruck. Und auch vieles, was uns außerhalb unseres Selbst begegnet, hat potenziellen Aufforderungscharakter: Berge sind zu besteigen, Prüfungen zu bestehen, Karrierestufen zu nehmen, Orte zu besuchen, Bücher zu lesen, Liebhaber zu erobern, explodierende To-do-Listen abzuarbeiten usw.

In Hartmut Rosas soziologischer Analyse zu Unverfügbarkeit (2019) wird spätmodernen Menschen die Welt zum Aggressionspunkt. Alles, was erscheint muss gewusst, beherrscht, erobert, nutzbar – eben verfügbar - gemacht werden. Doch das Verfügbarmachen hat paradoxe Nebeneffekte. Die Welt entzieht sich dem menschlichen Zugriff und erweist sich als bedroht oder bedrohlich sowie konstitutiv unverfügbar (Umweltzerstörung, Klimawandel, Globalisierung). Resonanz, im Sinne eines Miteinander-in-Beziehung-Tretens, ist nach Rosa ein Grundbedürfnis des Menschen, seiner Psyche, Leiblichkeit und Sozialität und wird dort unmöglich, wo der Aggressionsmodus zur Grundhaltung jeglicher Lebensäußerung wird. Resonanz impliziere „Halbverfügbarkeit“. Wie passt dieser Erklärungsansatz in den Arbeitskontext?

Ziele

Gegenstand des Kurses ist die Analyse von Hartmut Rosa zu „Unverfügbarkeit“. Anhand verschiedener Lebensstationen (Geburt, Erziehung und Bildung, Lebenslauf und Lebensplanung in Beziehung und Beruf, Digitalisierung, Alter und Pflege, Tod) demonstriert Rosa die Implikationen der modernen Grundhaltung. Der Kurs bietet die Möglichkeit, die eigene Grundhaltung bezogen auf den Arbeitskontext zu reflektieren und zu überlegen, wo das Verfügbarmachen wollen zu Unverfügbarkeit führt bzw. wo Resonanz möglich ist.

Inhalt

- Optimierungsdruck im Alltag
- Die Konzepte Unverfügbarkeit und Resonanz
- Reflektion der Kernaussagen von Hartmut Rosas Werk „Unverfügbarkeit“
- Anwendung auf den eigenen Arbeitskontext

■ SP2-131W

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 / 10 Stunden / Hannover

300 €, für Eingeschriebene 200 €

Freitag, 17.04.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Gestaltungskompetenzen für gesunde Arbeit

Die moderne Arbeitswelt impliziert mit ihren sich ständig verändernden Arbeitsaufgaben und -mitteln, ihren flexiblen Arbeitsformen und der zunehmenden Beschleunigung von Arbeit hohe Anforderungen an Beschäftigte aller Altersgruppen. Betriebe stehen angesichts von Entwicklungen wie Arbeitskraftunternehmer, interessierte Selbstgefährdung u. Ä. vor der Herausforderung, Arbeitnehmende vor der eigenen gesundheitsgefährdenden Ausbeutung zu bewahren. Insbesondere Beschäftigte, deren Arbeitssituation durch eine hohe Autonomie und aktive Eigenstrukturierung gekennzeichnet ist, können von „Gestaltungskompetenzen für gesundes Arbeiten“ profitieren. Welche Kompetenzen ermöglichen, dass Arbeitsbedingungen so gestaltet werden können, damit Belastungen reduziert, Beschäftigte motiviert und Aufgaben effektiv bewältigt werden können. Bisherige Ansätze der betrieblichen Gesundheitsförderung stoßen hier an ihre Grenzen. Neue Ansätze (z. B. „EngAGE-Coach“, Resilienztrainings) dagegen erproben Tools, wie Beschäftigte durch Wissens- und Kompetenzerwerb in die Lage versetzt werden können, ihre Arbeit gesundheitsförderlich und zugleich im Sinne des Unternehmensinteresses zu gestalten.

Ziele

Ziel des Kurses ist es, neue Ansätze für gesundes Arbeiten zu reflektieren und ihre mögliche Integration in den betrieblichen Kontext zu diskutieren.

Inhalt

- Moderne Arbeitsformen und ihre Gesundheitsrisiken für Beschäftigte
- Interessierte Selbstgefährdung
- Neuere Ansätze zum Kompetenzerwerb für gesundes Arbeiten (EngAGE-Coach, Resilienztraining)
- Integration neuer Tools in das Betriebliche Gesundheitsmanagement

■ SP2-132W

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 / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Montag, 15.06.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Dienstag, 16.06.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Gefühlte Überforderung? Emotionen in Organisationen

Organisationen sind lebendige soziale Gebilde, in denen sich sämtliche Emotionen des menschlichen Lebens wiederfinden. Jedoch wird insbesondere in traditionellen Organisationen der Eindruck vermittelt, dass Gefühle und Emotionen im Arbeitskontext keine Rolle spielen. Entscheidungen werden scheinbar rational und sachlich getroffen – Professionalität kommt ohne Gefühle aus. Auf der anderen Seite erwarten viele New Work Organisationen, dass sich ihre Beschäftigten als ganze Personen mit ihrer Emotionalität einbringen. Enge Beziehungen zwischen Mitarbeitenden sollen der Identifizierung mit der Organisation und dem Zusammenhalt dienen. Das emotionale (Er)Leben mit und in der Organisation soll zu höherem Engagement und zur Leistungsmotivation beitragen.

Ziele

Ziel des Kurses ist eine kritische Auseinandersetzung mit dem „Gefühlsmanagement“ von Organisationen. Als Ausgangspunkt dient die Beobachtung, dass Emotionen in vielen Organisationen gegenwärtig an Bedeutung gewinnen. Anhand unterschiedlicher Positionen reflektieren die Teilnehmenden, welche Rolle Emotionen für die Organisationspraxis spielen können. Sie entwickeln Ideen, wie ein gesundheitsförderlicher Umgang mit Emotionen im Arbeitskontext etabliert werden kann.

Inhalt

- Organisationen als emotionale Lebenswelten
- Bedeutungen und Funktionen von organisationaler Emotionalität
- „Gefühlsmanagement“ in Organisationen
- Emotionen im Kontext von New Work

■ SP2-133W

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 / 10 Stunden / Hannover

300 €, für Eingeschriebene 200 €

Donnerstag, 17.09.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Kurzworkshop: Supervision und Coaching als Instrumente präventiver Gesundheitsförderung – Organisationsdiagnostik

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 Arbeitgebenden 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 Einblicke in Konzepte und Methoden der Organisationsdiagnostik als Grundlage von Beratungsprozessen. 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
- Organisationsdiagnostik im Kontext betrieblicher Prävention und Gesundheitsförderung

■ SP2-134W

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 / 3 Stunden / Hannover

90 €, für Eingeschriebene 60 €

Mittwoch, 27.05.2020 18:00 - 20:00 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.

Agiles Personalmanagement

Im Zuge der digitalen Transformation ergeben sich neue Anforderungen an die Geschäftsmodelle von Unternehmen und Organisationen. Unternehmen sind angehalten, sich immer schneller an neue Kundinnen und Kunden sowie Märkte anzupassen – kurz, sie sollen agiler werden. Vordergrundig wird dabei vor allem die Einführung neuer (digitaler) Technologien und Prozesse, wie z.B. Künstliche Intelligenz, Big Data oder Cloud Solutions diskutiert. Dabei wird häufig die zentrale Rolle des Personals und damit auch des Personalmanagements zu wenig berücksichtigt. Konsequenterweise umgesetzt bedeutet die „Agilisierung“ des Personalmanagements eine grundsätzliche Neuausrichtung der Rollen, Aufgaben und Abläufe im HR Bereich.

Ziele

Der Kurs bietet eine Einführung in Ziele, Handlungsfelder und Umsetzung von agilem Personalmanagement. Die Teilnehmenden reflektieren neue Rollen des Personalmanagements sowie der Führungskräfte und Mitarbeitenden. Sie erarbeiten eigene Change-Diagnosen und -Maßnahmen zur Einführung eines agilen Personalmanagements.

Inhalt

- Relevanz und Nutzen von agilem Personalmanagement in der VUKA-Welt
- Neue Rollen und Anforderungen an das Personalmanagement, Führungskräfte und Mitarbeitende
- Implikationen für Handlungsfelder des Personalmanagements (Auswahl, Entwicklung, Anreize, Arbeitsorganisation, Strukturen etc.)
- Change Management – vom „klassischen“ zum „agilen“ Personalmanagement

■ SP3-156W

Dr. Meik Führung, Commerz Business Consulting, Frankfurt am Main

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP3 - Personalmanagement und Potenzialentwicklung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Montag, 27.04.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Dienstag, 28.04.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Wie Künstliche Intelligenz das Talent Management verändert

Ursprünglich eine Domäne von Science-Fiction-Filmen und -Romanen weitet sich die Künstliche Intelligenz (KI) zunehmend in den Alltag aus. KI ist Teil des heutigen Lebens und soll dieses durch sofortige und zuverlässige Lösungen erleichtern. Nun kommt KI an den Arbeitsplätzen zum Einsatz – von der Ausführung wiederholender Aufgaben über die Analyse von Daten bis hin zur Verbesserung einiger HR-Prozesse. Der datenbasierte Ansatz der KI soll zum Beispiel dazu dienen, Verzerrungen im Einstellungsprozess zu reduzieren, den Zeitpunkt des Ausscheidens der Mitarbeitenden vorherzusagen und die einmalige Unternehmenskultur und Qualifikation abzubilden. Basierend auf strukturierten Daten hält die KI Einzug in die Personalarbeit, indem sie verspricht, diese objektiver und effizienter zu gestalten. Die propagierten Chancen und Vorteile, sind jedoch nicht risikofrei.

Ziele

Dieses Kurs beschäftigt sich mit dem Einfluss, den Künstliche Intelligenz auf den Talent Management Prozess hat. Es geht darum zu verstehen, was KI derzeit leisten kann und was nicht. Ferner wird geklärt, wie KI genutzt werden kann, um Talent Management besser zu gestalten. Gleichzeitig werden auch ethische Fragestellungen thematisiert, die den Rahmen für erfolgreiche Implementierung geben sollen. Neben theoretischen Grundlagen wird ein erfolgreich implementiertes Modell im Recruitment einer global agierenden Organisation diskutiert.

Inhalt

- Begriffsklärung und thematische Grundlagen in Talent Management & KI
- Clusterung der verschiedenen KI-Lösungen und -Empfehlungen
- Ethische Betrachtung des Einsatzes einer Künstlichen Intelligenz im HRM
- Business Case – wie sich mit KI der Recruitmentprozess optimieren lässt

■ SP3-157W

Ivan Evdokimov, Dipl.-Psych., Tech Recruiter und HR Innovator, Duisburg

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP3 - Personalmanagement und Potenzialentwicklung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Freitag, 22.05.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 23.05.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Über die Macht von Frames und Metaphern in Organisationen

„Auf leisen Sohlen ins Gehirn“ – lautet der Titel des Buchs der Linguisten George Lakoff und Elisabeth Wehling – prägnanter lässt sich die Bedeutung von Metaphern und Frames kaum fassen. Sie erzeugen gedankliche Modelle, mit denen sich Informationen schnell einordnen und bewerten lassen: Ob „Flüchtlingsströme“, „Steuroasen“ oder „die gläserne Decke“: Bewusst oder unbewusst prägen sie die Wahrnehmung, das Denken und Handeln – im Alltag, in der Politik und in Unternehmen.

Wird eine Organisation als Maschine gedacht, in der es um Präzision geht, in der „ein Rädchen ins andere greift“? Oder ist das Ganze ein Spiel, in dem man „Chancen erkennt“ und „Risiken eingeht“? Oder befindet man sich im Krieg, in dem man „Strategien entwickelt“, „Märkte erobert“ und man sich auf jemanden „eingeschossen“ hat? Ist ein Frame gesetzt, werden Fakten in diesem Sinn interpretiert – und unpassende ignoriert. Entscheidungen werden demnach nicht auf der Grundlage von Fakten getroffen, sondern innerhalb des gedanklichen Rahmens, den das Framing aufspannt.

Ziele

Der Kurs soll ein theoretisch fundiertes Verständnis der Bedeutung des Framing und der zugrunde liegenden Metaphorik vermitteln. Er soll zeigen, wie stark Frames nicht nur unser Denken, sondern auch unser Fühlen und unser Werten steuern. Er soll dazu anregen, den eigenen Sprachgebrauch zu reflektieren und Sprachfallen zu erkennen.

Inhalt

- Theoretische Grundlagen und Stand der Forschung
- Wie sprachliche Frames funktionieren
- Framing-Effekt: Bedeutung von Frames für Entscheidungen
- Wie ein Unternehmen „tickt“ – das „Metaphoric Field“ der Organisation
- Praktische Hinweise zum Sprachgebrauch: Dos und Don'ts des Framing

■ SP3-158W

Henry Johns, M.A. Soziologie, Vollerwiek

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP3 - Personalmanagement und Potenzialentwicklung

18 Plätze / 15 Stunden / Hannover

350 €, für Eingeschriebene 250 €

Freitag, 18.09.2020 18:00 - 21:00 Uhr

Samstag, 19.09.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Social Media Recruiting

Der Wandel des Arbeitsmarktes von einem Arbeitgebendenmarkt zu einem Bewerbendenmarkt 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, Fachleuten 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 Präsenzkurs 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).

■ SP3-159W

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

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP3 - Personalmanagement und Potenzialentwicklung

10 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Donnerstag, 02.04.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 03.04.2020 09:00 - 16:00 Uhr

zzgl. Online Coaching (siehe Hinweis)

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.

Arbeitskreis Organisationstheorie

Arbeit findet in der Regel im Kontext von Organisationen statt. Insofern macht es Sinn, sich im Rahmen eines Weiterbildungsstudiums „Arbeitswissenschaft“ auch wissenschaftlich mit Organisationen auseinanderzusetzen.

Ziele

Ziel des Arbeitskreises ist es, aktuelle Themen der Organisationsforschung, aber auch klassische Texte der Organisationstheorie zu diskutieren. Die Text- und Themenauswahl richtet sich auch nach den Interessen der Teilnehmenden. Grundlage jeder Sitzung wird ein Artikel oder Buchauszug sein, der im Vorfeld gelesen werden sollte. Die Diskussion im Arbeitskreis zielt dann auf das Verständnis der zentralen Theoriefiguren sowie mögliche Ableitungen für die (arbeitswissenschaftliche) Praxis.

Inhalt

- Diskussion sowohl aktueller als auch klassischer Texte der Organisationstheorie
- Vorstellung ausgewählter Autoren und Autorinnen sowie Theorieschulen
- Bezugnahme und Übertragung theoretischer Konzepte auf organisationswissenschaftliche Praxisphänomene

■ SP4-107W

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

20 Plätze / 12 Stunden / Hannover

360 €, für Eingeschriebene gebührenfrei

Montag, 11.05.2020 17:00 - 20:00 Uhr

Montag, 29.06.2020 17:00 - 20:00 Uhr

Montag, 14.09.2020 17:00 - 20:00 Uhr

Für Transparenz sorgen!? – Tabus, Geheimnisse und Verrat in Organisationen

Transparenz gilt als einer der zentralen Werte in den Konzepten des „New Work“. Das Machtgefälle der Hierarchie soll abgeschwächt werden, indem Wissen transparent und möglichst allen zugänglich gemacht wird. Die Gehälter werden offen gelegt, um der Neiddebatte entgegenzutreten, „radikal ehrliches“ Feedback soll der Personalentwicklung dienen und Intrigen verhindern. Stellen sollen nach transparenten Kriterien besetzt und informale Absprachen weitestgehend verhindert werden. Das Ziel endlich effizienter arbeiten zu können, weil man keine Energie mehr für persönliche Angelegenheiten aufbringen muss, etwa um die eigenen Machtressourcen zu erhalten oder um an der eigenen Karriere zu feilen, ist allerdings nicht neu.

So nachvollziehbar diese Vorstellung auch ist – dieser Kurs geht der Frage nach, ob damit nicht auch Wesentliches übersehen wird. Zum einen ist damit zu rechnen, dass weitreichende Offenheit und Transparenz auch Folgeprobleme mit sich bringen. Zum anderen scheint es doch so zu sein, dass Intransparenz, Tabus und Geheimnisse auch Lösungen für Probleme sein können, die man auf diese Weise erst gar nicht hätte.

Ziele

Tabus, Geheimnisse und Verrat haben in der praktischen Organisationsliteratur keine gute Presse – und dennoch scheinen sie aus dem organisatorischen Alltag nicht wegzudenken zu sein. Dieses Seminar will sich diesen Phänomenen unvoreingenommen nähern und ihre Nach- aber auch ihre Vorteile für Organisationen beleuchten.

Inhalt

- Tabus, Geheimnisse und Verrat – eine organisationstheoretische Einordnung
- Probleme und Lösungen – Intransparenz als Problem und Lösung
- Tabus als Strukturschutz in Organisationen
- Zum Umgang mit Tabus in der Organisationsberatung

■ SP4-108W

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 / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Montag, 04.05.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Dienstag, 05.05.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Die machtlose Organisation? - Über den (Alb-)Traum hierarchiefreier Organisationen

In zahlreichen Abteilungen und Konzernzentralen diskutieren Personalverantwortliche und Organisationsentwicklerinnen und -entwickler die sogenannte „evolutionäre Organisation“. Mit seinem Werk „Reinventing Organizations“ befeuerte Frederic Laloux die Diskussion um selbstführende Teams, demokratische Entscheidungsstrukturen und hierarchiesensible, wenn nicht gar hierarchiefreie Entscheidungsräume in Unternehmen und Behörden. Der Kurs erkundet Voraussetzungen, Möglichkeiten sowie Grenzen von evolutionären Organisationen und nutzt hierfür ein systemisches Organisationsverständnis. Insbesondere wird der Begriff der Macht in den Blick genommen, bestimmt und vor dem Erfahrungshorizont der Teilnehmenden diskutiert.

Ziele

Die Teilnehmenden erarbeiten sich ein Verständnis für neuere und neueste Organisationsansätze im Umfeld sogenannter „evolutionärer Organisationen“. Sie entwickeln ein differenziertes Verständnis des Phänomens Macht in Organisationen und diskutieren vor dem Hintergrund des eigenen Berufsfeldes Chancen und Risiken hierarchiesensibler und basisdemokratischer Organisationsansätze.

Inhalt

- Umgang mit positiver und negativer Macht
- Die Bedeutung von Hierarchien für Organisationen unterschiedlicher Branchen
- Systemischer Blick auf den Umgang von Organisationen mit quasi-demokratischen Prinzipien
- Diskussion konkreter Ideen und Ansätze zur Umsetzung

■ SP4-109W

Daniel Cord, M.A., Systemischer Berater und Coach (DGfC)

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP4 - Organisation und Change Management

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Mittwoch, 17.06.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Donnerstag, 18.06.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Die Tücken der agilen Organisation – Fehler und Probleme in der Umsetzung

Agilität als Managementidee ist längst in der Praxis der Organisationen angekommen. Die Ratgeberliteratur ist inzwischen genauso unüberschaubar geworden, wie die zahlreichen Angebote der Beratungsinstitute, die Unterstützung bei der fachgerechten Umgestaltung klassisch strukturierter Organisationen anbieten. Das Konzept hat sich offenbar durchgesetzt – vom weltweit operierenden Konzern bis zur örtlichen Verwaltung: Kaum eine Organisation wird behaupten, nicht agil sein zu wollen. Nur, wie sehen die aktuellen Umsetzungen des Konzepts in den Organisationen jenseits ihrer Schauseite aus?

Auf den schwedischen Organisationstheoretiker Nils Brunsson geht der Hinweis zurück, dass Managementkonzepte so lange ihren Reiz besitzen, solange sie sich noch zwischen zwei Buchdeckeln befinden. Sie verlieren aber relativ schnell an Attraktivität, sobald sie in Kontakt mit der Realität kommen. Brunsson meint das gar nicht vorwurfsvoll – im Gegenteil. Dieser Prozess ist fast unvermeidlich: Denn erst wenn man versucht, ein Konzept umzusetzen, kann man bemerken, was man im Vorhinein alles nicht bedacht hatte!

Dieser Kurs nimmt den Kontakt der „agilen Organisation“ als Managementkonzept mit der Realität in den Blick. Was von dem Konzept lässt sich relativ leicht umsetzen? Wo kommt es regelmäßig zu Problemen und Konflikten? Wie verändert sich ein Managementkonzept im Kontakt mit der Umwelt?

Ziele

In diesem Kurs werden Beispiele der Einführung von Agilität in Organisationen vorgestellt und diskutiert. Dabei stehen vor allem die Schwierigkeiten der Veränderung hin zu einer agilen Organisation im Vordergrund.

Inhalt

- Agilität – eine (ganz) kurze Einführung
- Alles nur Mode? – zum Modebegriff von Managementkonzepten
- Agilität trifft auf Realität – typische Schwierigkeiten und Tücken in der Umsetzung agilen Organisierens
- Doing Agility – Wie gehen Organisationen mit diesen Schwierigkeiten um?

■ SP4-110W

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

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Donnerstag, 14.05.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 15.05.2020 09:00 - 17:00 Uhr

ShortCuts: Zeitdruck – zur Funktion und Folgen von Zeitknappheit in Organisationen

In heutigen Organisationen herrscht oftmals Zeitdruck – Kalender sind voll mit Terminen, Meetings sind mit Tagesordnungspunkten überfrachtet, Überstunden nehmen zu, die Pausen ab. Dass Zeit in den allermeisten Arbeitskontexten knapp ist, ist so allgegenwärtig, dass längst niemand mehr hinterfragt, wie es zur allgemeinen Zeitknappheit in Organisationen kommt.

Denn Zeit an sich ist ja nicht knapp. „Der Eindruck der Zeitknappheit entsteht erst aus der Überforderung des Erlebens durch Erwartungen“, so schreibt Niklas Luhmann bereits 1968. „Erlebnisse und Handlungen brauchen ihre Zeit und lassen sich daher in einer gegebenen Zeitstrecke nur begrenzt unterbringen. Hätte man mehr Zeit, könnte man mehr erleben und mehr handeln. [...] Man kann natürlich beliebig viel objektives Geschehen erwarten, an eigenem Erleben und Handeln jedoch nur so viel, wie in der eigenen Zeit Platz hat.“ Wie aber kommt es nun zu dieser Knappheit der Zeit? – und vor allem: Welches Problem wird in Organisationen eigentlich mit der Verknappung von Zeit gelöst?

Ziele

Mit der „Knappheit der Zeit“ widmet sich der Kurs einem alltäglichen und dennoch wenig hinterfragten Phänomen. Im Vordergrund stehen dabei insbesondere die Mechanismen, die Zeit knapp erscheinen lassen. Die Veranstaltung fokussiert die Funktion, die Zeitdruck in Organisationen erfüllt.

Inhalt

- Wenn Arbeit geteilt wird – Termine als Koordinationsmechanismus
- Wozu Zeitdruck? – Funktionen von Zeitdruck in Organisationen
- Was lange liegt, wird endlich eilig – zur Bedeutung von Fristen in Organisationen
- Schnelle und langsame Entscheidungen – ein Praxisbeispiel zum Umgang mit Zeitdruck

■ SP4-111W

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

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP4 - Organisation und Change Management

18 Plätze / 5 Stunden / Hannover

150 €, für Eingeschriebene 100 €

Dienstag, 25.08.2020 17:00 - 21:00 Uhr

Zur Gegenwart des organisatorischen Denkens – ein 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. Hughes hält Organisationen daher für „going concerns“. Die Beteiligten arbeiten ständig mit- und gegeneinander, wobei sich die Form ihres Zusammenwirkens immer wieder wandelt – oft sogar in wiederkehrenden Rhythmen und Zyklen. Mit Augenmerk auf den beständigen und oftmals rhythmischen Wandel von Organisationen geht das offene Symposium „Zur Gegenwart des organisatorischen Denkens“ in seine dritte Runde. Im Symposium wird die dynamische Stabilität von Organisationen zum Thema gemacht und problematisiert. 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 die dynamische Stabilität von 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 Kurses ist es, gegenwärtige Perspektiven auf die dynamische Stabilität von Organisationen vorzustellen und gemeinsam zu problematisieren. Das besondere Augenmerk soll dabei auf der „Elastizität“ von Organisationen liegen.

Inhalt

- Organisationen als „going concerns“ (Hughes)
- Dynamische Stabilität als Gegenwart des organisatorischen Denkens - Forschungsprojekte und aktuelle Theorieentwicklungen
- Zukünftige Entwicklungen organisatorischen Denkens

■ SP4-112W

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

Kristina Willjes, M.A., Bielefeld

Dr. Athanasios Karafillidis, Helmut Schmidt Universität Hamburg

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP4 - Organisation und Change Management

40 Plätze / 15 Stunden / Hannover

360 €, für Eingeschriebene gebührenfrei

Montag, 22.06.2020 12:00 - 18:00 Uhr

Dienstag, 23.06.2020 09:00 - 12:00 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

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

Die Veranstaltung 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

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

■ SP5-112W

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

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Freitag, 03.07.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 04.07.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Konflikt- und Krisenintervention im Team

Anlass für die Entscheidung Teamentwicklungsmaßnahmen in Organisationen durchzuführen sind häufig Krisen und Konflikte in Arbeitsgruppen, Teams oder Organisationseinheiten. In der Regel ist damit die Erwartung verbunden, eine festgefahrene Situation in relativ kurzer Zeit ins Laufen zu bringen. Es geht also darum, zügig nach einer kurzen, kompakten Diagnose Interventionen anzubieten, die die Bereitschaft zur Konfliktlösung erhöhen und die Arbeitsfähigkeit des Teams stärken.

Konfliktmodelle und Krisenkonzepte dienen als theoretischer Hintergrund zum Verständnis der Konfliktentstehung, der Dynamik sowie der Bewältigung bzw. Lösung von Konflikten.

Ziele

Im Kurs werden neben einigen Instrumenten zur Diagnose von Teamkonflikten oder -krisen Interventionstechniken vorgestellt und anhand eingebrachter Fälle erprobt.

Inhalt

Die im Kurs eingesetzten Diagnose- und Interventionstechniken richten sich auf die unterschiedlichen Foki von Konflikten:

- Konfliktparteien
- Konfliktverlauf
- Grundeinstellungen der Konfliktparteien
- Beziehungsdynamik
- Konfliktthemen

■ SP5-113W

Brit Schlichting, Rechtsanwältin, Mediatorin, Lübeck

Dr. Ingeborg Wegehaupt-Schneider, Hannover

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Donnerstag, 06.08.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 07.08.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Konfrontation und Provokation in der Beratungsarbeit

Mit unterschiedlichen Interventionen nimmt der/die Berater/in Einfluss auf den Ablauf der Beratung. Es geht darum, Strukturen zu setzen, (Gruppen-)Prozesse zu beeinflussen und auszuwerten und je nach Zielsetzung und Setting den Fokus auf die psychosoziale Interaktionsdynamik, die thematisch-sachliche oder die strukturelle Ebene zu richten. Die Form bzw. Intensität der Intervention reicht dabei vom vorsichtigen tangentialen Ansprechen bis hin zur Konfrontation der Klientin / des Klienten.

„Konfrontieren“ und/oder „provokieren“ ist für viele Berater/innen eine besondere Herausforderung und mit der Befürchtung verbunden, dass sich die Beziehung zur Klientin / zum Klienten verschlechtert und er/sie sich verletzt zurückzieht. Eine Konfrontation kann aber auch als Herausforderung verstanden werden, die neue Türen öffnet. In jedem Fall bedeutet sie ein Berühren der Grenzen von Abwehrmechanismen.

Ziele

In welcher Weise Konfrontationen oder gar Provokationen zu gestalten sind, damit sie hilfreich sein können, soll in diesem Kurs erarbeitet werden.

Inhalt

- Diagnose als Ausgangspunkt zur Steuerung der Konfrontation
- Psychodynamik der Konfrontation
- Kriterien für Konfrontation
- Konfrontationstechniken und Provokationstechniken
- Persönliche Grenzen der Berater/innen bei Konfrontation und Provokation

■ SP5-114W

Brit Schlichting, Rechtsanwältin, Mediatorin, Lübeck

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Mittwoch, 01.07.2020 09:00 - 17:00 Uhr

Donnerstag, 02.07.2020 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.

Frägt 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

■ SP5-115W

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 / 5 Stunden / Hannover

150 €, für Eingeschriebene 100 €

Montag, 31.08.2020 17:00 - 21:00 Uhr

Kurzworkshop: Systemische Methoden in Führung und Beratung – „Das stellen wir mal auf!“

Der Begriff „Systemische Aufstellung“ vereint diverse praktische Methoden, die in sehr verschiedenen Arbeitsbereichen (Sozialpädagogik, Medizin, Management, Politik, Unternehmensberatung sowie Personal- und Organisationsentwicklung) zur Informationsgewinnung und zur Situationsdarstellung eingesetzt werden.

Inzwischen sind durch vielfältigen methodischen Einsatz zahllose Varianten entstanden, was sich auch in der entsprechenden Fachliteratur abbildet (aktuell z.B.: Luckert, M. (2018). Perlen der Aufstellungsarbeit. Heidelberg: Carl Auer).

Ziele

In dem Workshop werden speziell in der Einzelarbeit / Einzelberatung einsetzbare Techniken der systemischen Aufstellungsarbeit vorgestellt, die zur Diagnose, Entwicklung von Lösungsideen und Strategien bzw. zur Entlastung einsetzbar sind und von uns vielfach angewandt werden.

Inhalt

- Kleine, kurze Aufstellungsformate
- Varianten der Beratung mit dem Aufstellungsbrett und weiteren Gegenständen
- Arbeit an den Anliegen der Teilnehmenden

■ SP5-116W

Eva-Maria Müller-Beuße, Dipl. Gerontologin, Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (ISO), Saarbrücken

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

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung

18 Plätze / 5 Stunden / Hannover

150 €, für Eingeschriebene 100 €

Montag, 25.05.2020 17:00 - 21:00 Uhr

Vorankündigung **Sequenz**

■ **New Work Management**

die Arbeit der Zukunft gestalten

Abschluss mit separater Bescheinigung

Zukunft der Arbeit

Donnerstag, 29.10.2020, Freitag, 30.10.2020

Agile Methoden (Design Thinking)

Freitag, 18.12.2020, Samstag, 19.12.2020

Neue Formen der Arbeitsgestaltung

Freitag, 12.02.2021, Samstag, 13.02.2021

Selbstorganisation und Gesundheitskompetenz

Freitag, 12.03.2021, Samstag, 13.03.2021

New Work und Personalmanagement

Freitag, 09.04.2021, Samstag, 10.04.2021

Positive Psychologie im Beruf

Freitag, 14.05.2021, Samstag, 15.05.2021

Agilität und Kultur

Freitag, 18.06.2021, Samstag, 19.06.2021

Digital Leadership

Freitag, 17.09.2021, Samstag, 18.09.2021

Gesamtpaket:

18 Plätze / 8 Kurse, 160 Stunden / Hannover

3200 €, für Eingeschriebene 2400 €

Die Termine finden jeweils von 9 - 17 Uhr statt

*Nähere Informationen und Anmeldung ab März 2020
über www.wa.uni-hanover.de*

Mittwoch	01.04.2020			Seite
GE1-051P	Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft	09:00	17:00	14
Donnerstag	02.04.2020			
SP3-159W	Social Media Recruiting	09:00	17:00	32
Freitag	03.04.2020			
SP3-159W	Social Media Recruiting	09:00	16:00	32
SP2-131W	Hartmut Rosa: Unverfügbarkeit	09:00	17:00	24
Montag	27.04.2020			
SP3-156W	Agiles Personalmanagement	09:00	17:00	29
Dienstag	28.04.2020			
SP3-156W	Agiles Personalmanagement	09:00	17:00	29
Mittwoch	29.04.2020			
SP1-142W	Führungskräfteentwicklung und Coaching	09:00	17:00	20
Donnerstag	30.04.2020			
SP1-142W	Führungskräfteentwicklung und Coaching	09:00	17:00	20
Montag	04.05.2020			
SP4-108W	Für Transparenz sorgen!? – Tabus, Geheimnisse und Verrat in Organisationen	09:00	17:00	35
Dienstag	05.05.2020			
SP4-108W	Für Transparenz sorgen!? – Tabus, Geheimnisse und Verrat in Organisationen	09:00	17:00	35
Freitag	08.05.2020			
SP2-130W	Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement	09:00	17:00	23
Montag	11.05.2020			
SP4-107W	Arbeitskreis Organisationstheorie	17:00	20:00	34
Donnerstag	14.05.2020			
SP4-110W	Die Tücken der agilen Organisation – Fehler und Probleme in der Umsetzung	09:00	17:00	37
Freitag	15.05.2020			
SP4-110W	Die Tücken der agilen Organisation – Fehler und Probleme in der Umsetzung	09:00	17:00	37
SP3-157W	Wie Künstliche Intelligenz das Talent Management verändert	09:00	17:00	30
Samstag	23.05.2020			
SP3-157W	Wie Künstliche Intelligenz das Talent Management verändert	09:00	17:00	30
Montag	25.05.2020			
GE1-053W	Milieus und Lebensstile – Ansatzpunkte für die Arbeits- und Organisationsanalyse	09:00	17:00	16
SP5-116W	Kurzworkshop: Systemische Methoden in Führung und Beratung – „Das stellen wir mal auf!“	17:00	21:00	45

KURS-KALENDER

Dienstag	26.05.2020			Seite
SP1-143W	Diversity in Organisationen – Workshop Tag	09:00	16:00	21
Mittwoch	27.05.2020			
SP2-134W	Kurzworkshop: Supervision und Coaching als Instrumente präventiver Gesundheitsförderung – Organisationsdiagnostik	18:00	20:00	27
Montag	15.06.2020			
SP2-132W	Gestaltungskompetenzen für gesunde Arbeit	09:00	17:00	25
Dienstag	16.06.2020			
SP2-132W	Gestaltungskompetenzen für gesunde Arbeit	09:00	17:00	25
Mittwoch	17.06.2020			
SP4-109W	Die machtlose Organisation? - Über den (Alb-)Traum hierarchiefreier Organisationen	09:00	17:00	36
Donnerstag	18.06.2020			
SP4-109W	Die machtlose Organisation? - Über den (Alb-)Traum hierarchiefreier Organisationen	09:00	17:00	36
Montag	22.06.2020			
SP4-112W	Zur Gegenwart des organisatorischen Denkens – ein Symposium	12:00	18:00	39
Dienstag	23.06.2020			
SP4-112W	Zur Gegenwart des organisatorischen Denkens – ein Symposium	09:00	12:00	39
Montag	29.06.2020			
SP4-107W	Arbeitskreis Organisationstheorie	17:00	20:00	34
Mittwoch	01.07.2020			
SP5-114W	Konfrontation und Provokation in der Beratungsarbeit	09:00	17:00	43
Donnerstag	02.07.2020			
SP5-114W	Konfrontation und Provokation in der Beratungsarbeit	09:00	17:00	43
Freitag	03.07.2020			
SP5-112W	Hypnotherapeutische Elemente in der Beratungsarbeit	09:00	17:00	41
Samstag	04.07.2020			
SP5-112W	Hypnotherapeutische Elemente in der Beratungsarbeit	09:00	17:00	41
Donnerstag	06.08.2020			
SP5-113W	Konflikt- und Krisenintervention im Team	09:00	17:00	42
SP4-111W	ShortCuts: Zeitdruck – zur Funktion und Folgen von Zeitknappheit in Organisationen	17:00	21:00	38
Montag	31.08.2020			
SP5-115W	Kurzworkshop: Systemische Methoden in Führung und Beratung – „Ja oder Nein?! - Methoden des Entscheidens	17:00	21:00	44
Freitag	11.09.2020			
SP1-141W	Digitale Ethik	09:00	17:00	19
Samstag	12.09.2020			
SP1-141W	Digitale Ethik	09:00	17:00	19

Montag	14.09.2020			Seite
SP4-107W	Arbeitskreis Organisationstheorie	17:00	20:00	34
Donnerstag	17.09.2020			
SP1-140W	Design Thinking I (Practitioner)	10:00	17:00	18
SP2-133W	Gefühlte Überforderung? Emotionen in Organisationen	09:00	17:00	26
Freitag	18.09.2020			
SP1-140W	Design Thinking I (Practitioner)	10:00	17:00	18
SP2-130W	Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement	09:00	17:00	23
SP3-158W	Über die Macht von Frames und Metaphern in Organisationen	18:00	21:00	31
Samstag	19.09.2020			
SP1-140W	Design Thinking I (Practitioner)	10:00	17:00	18
SP3-158W	Über die Macht von Frames und Metaphern in Organisationen	09:00	17:00	31
Donnerstag	24.09.2020			
GE1-052P	Arbeitswissenschaftliche Ansätze – Rationalisierung und Humanisierung	09:00	17:00	15
Freitag	25.09.2020			
GE1-052P	Arbeitswissenschaftliche Ansätze – Rationalisierung und Humanisierung	09:00	17:00	15
Samstag	26.09.2020			
GE1-052P	Arbeitswissenschaftliche Ansätze – Rationalisierung und Humanisierung	09:00	17:00	15

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

DOZENTINNEN UND DOZENTEN

Name	Seite(n)
Cord, Daniel36
Danzeglocke, Klaus37
Dohne, Klaus-Dieter.41
Evdokimov, Ivan30
Führung, Meik.	20, 29
Hauke, Christoph	21, 32
Haunschild, Axel	15, 16, 18
Hoebel, Thomas	34, 35
Johns, Henry31
Kandziora, Elisabeth	44, 45
Karafillidis, Athanasios.39
Krause, Florian19
Müller-Beuße, Eva Maria45
Pantelmann, Heike21
Perschke-Hartmann, Christiane	23, 24, 25, 26, 27
Schlichting, Birgit	42, 43
Schubert, Andrea-Kristin	23, 24, 25, 26, 27
Sievers, Isabel21
Springmann, Simon18
Vedder, Günther	14, 21
Vogel, Martin.	34, 35, 37, 38, 39, 44
Wegehaupt-Schneider, Ingeborg.42
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 zwischen 30 € bis 100 € pro Kurs.
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.

Termin: 1. März 2020

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