

11
102
1004

Leibniz
Universität
Hannover

Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft

Kursprogramm

2019

Sommersemester

WA Institut für
interdisziplinäre
Arbeitswissenschaft

Arbeitswissenschaft für Fach- und Führungskräfte

Forschung > Beratung >> Weiterbildung

Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft
Arbeitswissenschaft für Fach- und Führungskräfte

Kursprogramm Sommersemester 2019

WA im Dialog

Seit über 35 Jahren gestaltet das WA einen arbeitswissenschaftlichen interdisziplinären Dialog. Dazu pflegt das Institut einen engen Austausch mit Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen, Dozentinnen, Dozenten und Studierenden. Projektorientiertes Lernen ermöglicht es, Fragen aus der Praxis gemeinsam aufzugreifen, arbeitswissenschaftliche Konzepte und Lösungen zu entwickeln und sie zu erproben.

Diese Tradition setzen wir als Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft fort. Wir freuen uns auf anregende Diskussionen.

Ein aufschlussreiches Studium wünscht Ihnen

Ihr iAW-Team

Bitte melden Sie uns Ihre Belegwünsche für das
Sommersemester bis zum 24. Februar 2019

WA Institut für
interdisziplinäre
Arbeitswissenschaft

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 2019
Layout: Florian Krause & Anett Seidensticker
Umschlagfoto: Anett Seidensticker
Druck: DruckTeam Druckgesellschaft mbH, Callinstr. 4, 30167 Hannover

Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft	6
Studienstruktur	7
Anfahrtsskizze und Lageplan	10
WA-Team	11
Belegung von Kursen	12
Organisation rund um das Studium	13
GE1 - Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft	14
GE1-045P Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft	15
GE1-046W Aktivieren, fokussieren, interagieren – Methoden im Workshop	16
GE1-047W Sinnvolle Arbeit.	17
SP1 - Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung	18
SP1-129W Führung 4.0 - Führen in Zeiten von Digitalisierung und Agilität	19
SP1-130W Eigentlich bin ich ganz anders – Authentizitätskritik und Rollenverständnis	20
SP1-131W Ermutigende Führung	21
SP1-132W Intuition und Leadership	22
SP1-133W Management- und Beratungstools in der Digitalen Transformation: Altes, Neues und Gehyptes	23
SP1-134W Kreativitätstechniken in der Führung	24
SP2 - Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsgestaltung	25
SP2-116W Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement	26
SP2-117W Einführung in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Betrieb	27
SP2-118W Digital, flexibel, entgrenzt – schöne neue Arbeitswelt!?	28
SP2-119W Betriebliches Gesundheitsmanagement als Mikropolitik	29
SP2-120W Mit 70 Wochenstunden. über die Lebensautobahn!? Coachingangebote für Vielarbeitende	30
SP2-121W Supervision und Coaching für AkteurInnen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement	31
SP3 - Personalmanagement und Potenzialentwicklung	32
SP3-145W Arbeitskreis Personalmanagement	33
SP3-146W Kulturelle Intelligenz und interkulturelle Kompetenzentwicklung für multikulturelle Teams - ein Methodenseminar	34
SP3-147W Bewährte und neue Methoden im Recruiting 4.0	35

INHALT

SP3-148W	„Auf leisen Sohlen ins Gehirn“ - Über die Macht von Metaphern	36
SP3-149W	Weg damit! Weniger ist mehr - im Beruf wie im Privatleben	37
SP3-150W	Coaching in der Personalarbeit	38

SP4 - Organisation und Change Management 39

SP4-098W	Arbeitskreis Organisationstheorie.	40
SP4-099W	Zur Gegenwart des organisatorischen Denkens – ein Symposium	41
SP4-100W	Führung, Organisation und Digitalisierung - Neu führen und geführt werden in der digitalen Transformation	42
SP4-101W	Alles zwecklos?! Organisationen als komplizierte soziale Systeme	43
SP4-102W	Komplexes Entscheiden – Das Planspiel „Stellwerk“	44
S69-001P	Agilität braucht Struktur	46
S69-002P	Agilität beobachten – Eine Learning Journey nach Berlin	47

SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung 48

SP5-099W	Konflikt- und Krisenintervention im Team	49
SP5-100W	Systemisches Konfliktmanagement und die Bedeutung von Konfliktkosten	50
SP5-101W	Schlüsselworte – Idiolektik in Beratung und Gesprächsführung	51
SP5-102W	Energetische Psychologie in Coaching und Beratung	52
SP5-103W	Work-Life-Balance als Thema im Coaching	53
SP5-104W	Kurz-Workshop: Systemische Methoden in Führung und Beratung – Soziometrie	54
SP5-105W	Kurz-Workshop: Systemische Methoden in Führung und Beratung – Gespräche zwischen Tür und Angel	55

Kurs-Kalender.	56
-------------------------------	----

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft	60
--	----

Dozentinnen und Dozenten	62
---	----

Teilnahmebedingungen.	63
--------------------------------------	----

Belegbogen/Anmeldung	64
---------------------------------------	----

Datenschutzinformationen	66
---	----

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
- Begleitung von Teamentwicklungsprozessen
- Führung und Steuerung in Organisationen
- Evaluation von Organisationsentwicklungsprozessen
- Agiles Arbeiten

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 10 – 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.

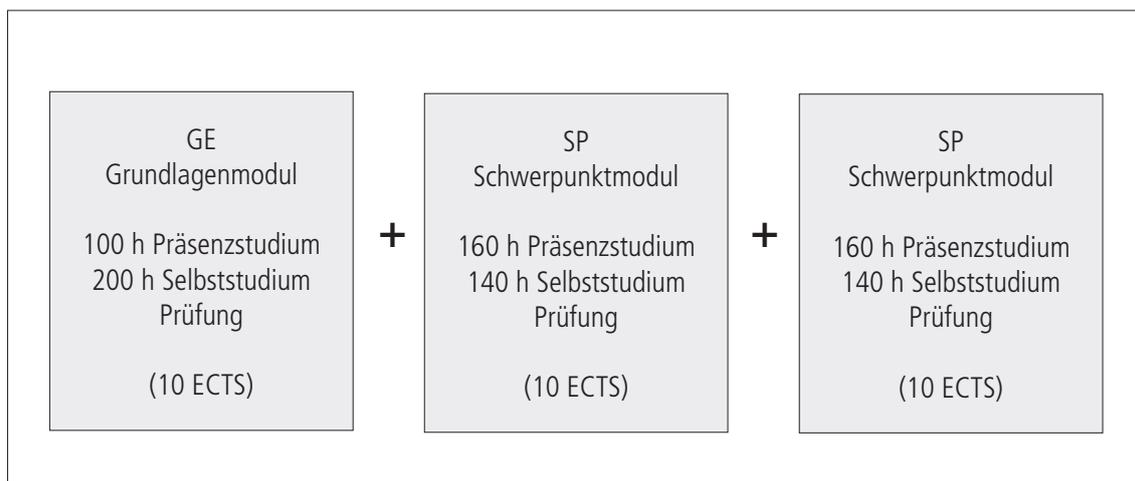
Studienbegleitende Prüfungen

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**, 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:

21.05.2019 - 18:00 Uhr

17.06.2019 - 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 mit dem **Belegbogen oder per eMail**. Die Anmeldung sollte zum Belegtermin erfolgen, kann aber auch 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 ausgeschlossen.

Kosten

Durch Änderung der hochschulpolitischen Rahmenbedingungen muss sich das Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft (WA) seit dem Wintersemester 2018/19 vollkommen selbst tragen.

Eingeschriebene Gasthörernde zahlen 50 € Veranstaltungspauschale pro Semester. Zusätzlich fällt für gebuchte und erhaltene Kurse eine Gebühr an: 200 € für eintägige, 300 € für zweitägige und 400 € für dreitägige Veranstaltungen. Darin enthalten sind Kosten für eventuelle Skripte sowie Kaffee, Tee und Kekse während der Kaffeepausen. Die Abrechnung erfolgt per Rechnung nach der Veranstaltung.

Für nicht eingeschriebene Gasthörernde fällt zusätzlich zu den regulären Gebühren ein Zuschlag von 100€ pro Kurs an.

Für Symposien und Arbeitskreise fallen für eingeschriebene Gasthörernde keine Gebühren an.

Stornierung

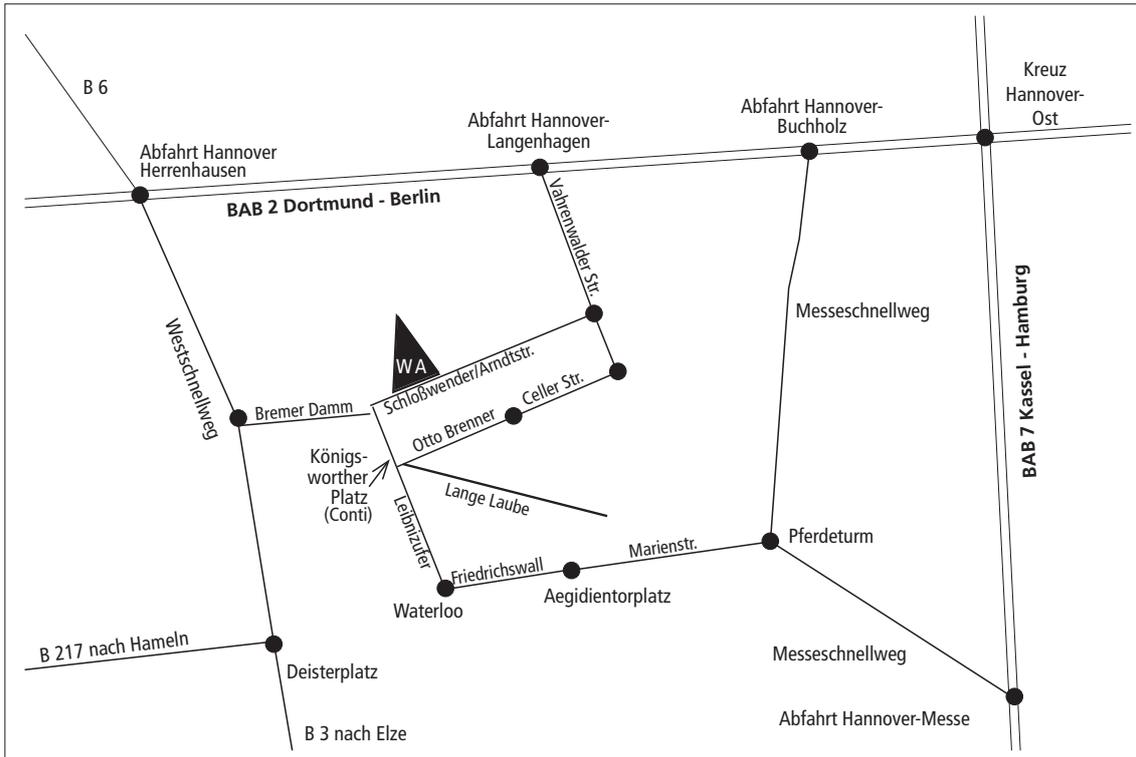
- bis 29 Tage vor Veranstaltungsbeginn können sie einen Kurs kostenfrei absagen
- 28 bis 22 Tage vor Veranstaltungsbeginn werden Ihnen 30%
- 21 bis 8 Tage vor Veranstaltungsbeginn 50%
- 7 bis 1 Tag vor Veranstaltungsbeginn 70%
- am Tag der Veranstaltung 80% der Veranstaltungsgebühr in Rechnung gestellt.

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

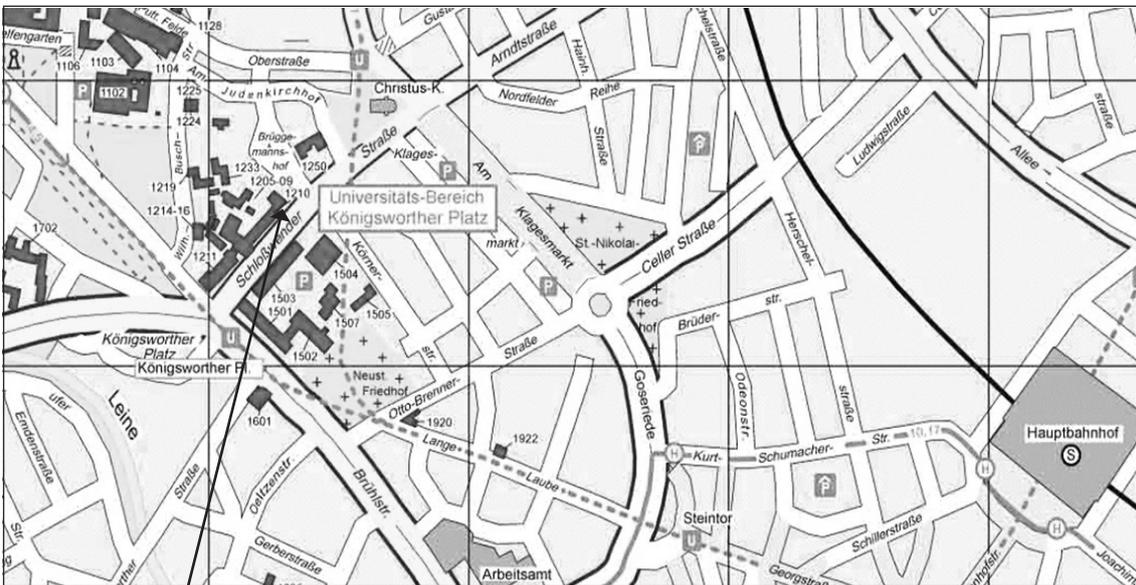


ANFAHRTSSKIZZE UND LAGEPLAN

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.

Telefon 0511-762- Fax 0511-762 3966

Leitung

Prof. Dr. Axel Haunschild	4218	axel.haunschild@wa.uni-hannover.de
---------------------------	------	------------------------------------

Verwaltung

Anett Seidensticker	4846	sekretariat@wa.uni-hannover.de
Manuela Heidelberg (Haushalt, Personal)	5977	manuela.heidelberg@wa.uni-hannover.de

Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen

Dr. Eva Clasen	5970	eva.clasen@wa.uni-hannover.de
Mara Ruth Käser, M.A.	19067	mara.kaeser@wa.uni-hannover.de
Florian Krause, Dipl.-Volksw., M.A.	5195	florian.krause@wa.uni-hannover.de
Dr. Christiane Perschke-Hartmann	4847	christiane.perschke@wa.uni-hannover.de
Andrea-Kristin Schubert, Dipl.-Psych.	4805	andrea.schubert@wa.uni-hannover.de
Dr. Günther Vedder	5979	guenther.vedder@wa.uni-hannover.de
Martin Vogel, Dipl.-Psych.	4969	martin.vogel@wa.uni-hannover.de
Silke zum Eschenhoff, Dipl. Kult.	19067	silke.zumeschenhoff@wa.uni-hannover.de

Studentische Hilfskräfte

Marvin Brede	4053	marvin.brede@wa.uni-hannover.de
Matthias Busche B.Sc.	4053	matthias.busche@wa.uni-hannover.de
Maleen Halter B.A.	4053	maleen.halter@wa.uni-hannover.de
Franziska Schieke B.Sc.	4053	franziska.schieke@wa.uni-hannover.de
Paul Jahnke B.A.	4053	paul.jahnke@wa.uni-hannover.de

Die Vertretung der eingeschriebenen Gasthörerinnen und Gasthörer

Marianne Neugebauer	05361-897 19 39	marianneneugebauer@t-online.de
Jens Ostrominski-Gardlo	0511-474 38 119	jens@ostrominski.de
Oliver Wempe	0511-762 3909	oliver.wempe@tib.eu

Sommersemester 01.04.2019 – 30.09.2019

Anmeldung zu Veranstaltungen per E-Mail: sekretariat@wa.uni-hannover.de oder per Fax: 0511-762 3966

Bitte melden Sie sich mit dem Belegbogen an, den Sie hinten im Programm finden. Sie können Ihre Anmeldung gern auch formlos per E-Mail schicken, **Betreffzeile: Kursbelegung**. E-Mails ohne deutlich erkennbaren Absender und Betreff bearbeiten wir aus Sicherheitsgründen nicht.

Mit dem Einsenden der Kursbelegung akzeptieren Sie die Teilnahmebedingungen.

Belegtermin: Sonntag, 24.02.2019 – 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 in der 9. Kalenderwoche**. 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:innen des WA werden bevorzugt.
- Bei wiederholt angebotenen Kursen werden vorrangig die eingeschriebenen Gasthörer:innen 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) oder telefonisch (**0511 762 4846**), 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 seit dem Wintersemester 2018/19 nicht mehr vorgesehen. Wenn Sie keine Kurse besuchen möchten, zahlen Sie lediglich die Verwaltungspauschale von 50 €.

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 "Service" 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 Ihrem Belegbogen 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.

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

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

Inhalt

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

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

■ GE1-045P

Prof. Dr. Axel Haunschild, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

GE1 - Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

14 Plätze / 10 Stunden / Hannover

gebührenfrei

Montag, 29.04.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Aktivieren, fokussieren, interagieren – Methoden im Workshop

Aktivierende Methoden werden im Verlauf eines Workshops oder eines Seminars eingesetzt, um eine andere Perspektive auf die Fragestellung des Themas oder die Zusammenarbeit im Team zu bekommen. Manche Übungen helfen bei der Konzentration auf die eigenen Ressourcen und unterstützen eine gute Lernatmosphäre. Andere Methoden übersetzen Konzepte von Kommunikation, Führung, Teamarbeit oder Konfliktlösung in ein soziales Lernerleben in der Gruppe. Es entstehen Lernräume für Erfahrungen mit allen Sinnen. Aktivierende Methoden bringen Abwechslung und Spannung, Scheitern und Erfolg in der Lösung der Aufgabenstellung. Auf diese Weise entstehen neue Möglichkeiten für alle Beteiligten.

Die gegenwärtige Hirnforschung betont, dass nachhaltiges Lernen gefühlsbasiert ist. Menschen brauchen Emotionen und Beziehungen zum Lernen. Neurobiologisch gesehen brauchen sie eine gute Stimulation für viele Nervenzellen.

Ziele

Die Teilnehmenden erarbeiten welche Einsatzmöglichkeiten sinnvoll sind und wie aktivierende Tools für bestimmte Ziele inszeniert werden können. Im Kurs werden einige aktivierende Übungen ausprobiert und damit verschiedene Situationen im Team simuliert, reflektiert und ausgewertet. Simulationen von Teamaufgaben ermöglichen Reflexion und Feedback zum eigenen Verhalten.

Inhalt

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

■ GE1-046W

Mareike Paetzold, M.A., Trainerin und Organisationsberaterin

Nachweis für den Studienschwerpunkt

GE1 - Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

18 Plätze / 30 Stunden / Hannover / Bildungsurlaub

500 €, für Eingeschriebene 400 €

Donnerstag, 05.09.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 06.09.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 07.09.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Sinnvolle Arbeit

„Wozu die Menschen da sind, wozu der Mensch da ist, soll uns gar nicht kümmern: Aber wozu Du da bist, das frage dich“ (Nietzsche, 1873)

Arbeit ist immer auch Lebenszeit. Arbeit aktiviert alle unsere Sinne und löst z.B. Emotionen sowie Gedanken darüber aus, ob das, was wir tun, einen Sinn für uns ergibt. Mit dem Sinn des Lebens befasst sich seit jeher die Philosophie (und auch die Theologie). Aber auch für die Sozialwissenschaften ist Sinn ein wichtiges Konzept. So sieht Weber (1922) ein wesentliches Merkmal sozialen Handelns gerade darin, dass die Handelnde oder der Handelnde damit einen subjektiven Sinn verbindet und dass es sinnhaft auf das Verhalten anderer Menschen bezogen ist.

Für die Arbeitswissenschaft ist Sinnhaftigkeit ein zentrales Kriterium für motivierende und gesunderhaltende Arbeit. Dennoch gibt es viele Arbeitstätigkeiten bzw. Arbeitsplätze, deren Sinn sich für die Arbeitenden nicht oder nur indirekt erschließt. Gerade für Erwerbsarbeit, mit der wir unseren Lebensunterhalt (mehr oder weniger gut) verdienen, stellt sich die Frage, was genau sie zu einer Arbeit macht, mit der wir einen subjektiven Sinn verbinden. Ist Geld dieser Sinn, weil Geld es uns ermöglicht, viele unserer Bedürfnisse zu befriedigen? Oder ist es die Tätigkeit selbst, die uns ausfüllt und Spaß macht? Sind es Anerkennung und soziale Kontakte? Oder ist es das Ergebnis unserer Arbeit, das für uns, für Kundinnen und Kunden oder für die Gesellschaft Sinn macht?

Aber: „Wer ein Warum zu leben hat, erträgt fast jedes Wie“ (Frankl, 1971). So kann gesellschaftlich als sinnvoll definierte Arbeit, z.B. in sozialen oder künstlerischen Berufen, auch dazu führen, dass Menschen eine schlechte Bezahlung, eine hohe Arbeitsintensität und lange Arbeitszeiten in Kauf nehmen. Insofern kann das Konstrukt „sinnvolle Arbeit“ aus einer kritischen Perspektive sogar als Mittel für eine gesteigerte (Selbst-)Ausbeutung gedeutet werden.

Ziele

Ziel des Kurses ist es, das sehr abstrakte und vielschichtige Konzept des Sinns sowohl aus wissenschaftlicher Perspektive (Philosophie, Sozialwissenschaft) als auch im Dialog der Teilnehmenden zu konkretisieren. Daran anknüpfend sollen sich daraus ergebende Konsequenzen für die Arbeitswissenschaft und für die Praxis der Arbeitsgestaltung erarbeitet und diskutiert werden.

Inhalt

- Was ist Sinn? Aus der Perspektive verschiedener Disziplinen
- Gesellschaftliche Prägung des Verständnisses von sinnvoller Arbeit und die Erwartungen daran
- Beispiele besonders sinnvoller Arbeit
- Sinn als zentrales Merkmal guter Arbeit in der Arbeitswissenschaft
- Folgerungen für die Arbeitsgestaltung
- Instrumentalisierungen des Bedürfnisses nach sinnvoller Arbeit als Kehrseite

■ GE1-047W

Prof. Dr. Axel Haunschild, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Dr. Simon Springmann, Strategieberater, Berlin

Nachweis für den Studienschwerpunkt

GE1 - Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Montag, 27.05.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Dienstag, 28.05.2019 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

Führung 4.0 - Führen in Zeiten von Digitalisierung und Agilität

Digitale Transformation, demografischer Wandel und zunehmende Multikulturalität erfordern neue Strategien, Strukturen, Prozesse und Arbeitsweisen in Unternehmen. Eine Anforderung an Führungskräfte besteht darin, die sich daraus ergebende Arbeitswelt 4.0 zu gestalten.

Das erfordert auch neue Arten und Weisen der Mitarbeiterführung - eine Führung 4.0. Klassische Führungsinstrumente wie Zielvereinbarungen, direkte Kontrolle oder Beurteilung scheinen in einer veränderten Arbeitswelt immer mehr an Wirkung zu verlieren. Eine mögliche Entwicklung zu einer 4.0-kompatiblen Führungskultur und Führungspraxis wird darin gesehen, mehr auf Commitment, Coaching und Mentoring, Feedback und Reflexion sowie auf kollegiale Beratung zu setzen.

Ziele

Der Kurs beschäftigt sich mit den Herausforderungen einer sich verändernden Arbeitswelt und der damit verbundenen Entwicklung zu einer Führung 4.0. Gemeinsam soll diskutiert und erarbeitet werden, was eine den gegenwärtigen Veränderungen angemessene Führung auszeichnet und wie diese gelingen kann.

Inhalt

- Digitale Transformation, demografischer Wandel und Multikulturalität – Herausforderungen und Chancen
- Merkmale der Führung 4.0
- Neue Führungsaufgaben: Sinnentfaltung, Talententwicklung und Effizienzorganisation
- Führungskompetenzen und Führungsinstrumente in einer Arbeitswelt 4.0
- Nutzung von Digitalisierung und agilen Methoden für Führungszwecke

■ SP1-129W

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

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP1 - Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Donnerstag, 06.06.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 07.06.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Eigentlich bin ich ganz anders – Authentizitätskritik und Rollenverständnis

Wann sind wir authentisch? Unter welchen Bedingungen sollten wir es sein? Im Allgemeinen gilt „Echtsein“ in beruflichen und privaten Kontexten als wünschenswerte Charaktereigenschaft. Handeln im Einklang mit uns selbst wird als gemeinhin erstrebenswertes und ethisch wertvolles Ziel angesehen. Um dies zu erreichen stehen u.a. eine Fülle an Ratgeberliteratur und Workshops zur Verfügung. Wie aber lässt sich unser Verständnis vielfältiger Rollen, die wir täglich annehmen und ablegen, mit der Betonung von Authentizität vereinen? Und stellt nicht gerade unsere Fähigkeit, Rollen zu entwickeln und in Rollen zu agieren nicht nur eine wesentliche Handlungskompetenz in den uns übertragenen beruflichen Positionen, sondern vielmehr noch eine wichtige Schutzfunktion gegenüber Stress und Frustration dar?

Ziele

Ziel des Kurses ist eine kritische Reflexion des Authentizitätsbegriffes vor dem Hintergrund eigener Rollenverständnisse. Gemeinsam wird dabei theoretisch-reflexiven und praktisch-anwendungsbezogenen Vor- und Nachteilen der Ansprüche an authentischem Auftreten und/oder Handeln sowie den Möglichkeiten der Entwicklung und Kultivierung von Rollenverhalten als alternativem Modell nachgegangen.

Inhalt

- Kritische Reflexion des Authentizitätsbegriffes
- Authentizität und personale Identität
- Rollen, Rollenverständnisse und Rollenfunktionen
- Vor- und Nachteile authentischen Handelns
- Rollenverhalten als Alternative?

■ SP1-130W

Dominic Harion, M.A., Kompetenzzentrum für angewandte pädagogische Psychologie, Trier

Florian Krause, Dipl.-Volksw., M.A., Leibniz Universität Hannover und Universität St. Gallen

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP1 - Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Freitag, 26.07.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 27.07.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Ermutigende Führung

Die heutige Arbeitswelt ist durch vielfältige Herausforderungen geprägt. Führungskräfte und Mitarbeitende sind gefordert, zunehmende Komplexität und Dynamik zu bewältigen und dabei immer häufiger unbekanntes Gelände zu betreten. Um diese Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen, sind Mut und Selbstvertrauen der Mitarbeitenden und Führungskräfte hilfreich.

Das Konzept der „Ermutigenden Führung“ zielt darauf ab, Mut und Selbstvertrauen zu fördern, psychische Belastung (z.B. Stress, Angst) zu reduzieren und damit auch die Leistungs- und Entwicklungspotenziale der Mitarbeitenden auszuschöpfen. Es handelt sich weder um einen neuen Führungsstil noch eine neuartige Technik oder Methode. Es steht für eine Grundhaltung, die davon ausgeht, dass neben der Persönlichkeit und der Qualifikation vor allem der soziale Mut eines Mitarbeitenden oder einer Führungskraft über deren Erfolg entscheidet.

Wichtige Kernelemente Ermutigender Führung sind: eine Potenzial- statt Defizitorientierung, ein klares und differenziertes Feedback zu Stärken und Schwächen sowie eine spezifische Erkennung von Entwicklungshindernissen.

Ziele

Ziel der Veranstaltung ist es, eine inhaltliche und methodische Einführung in das Konzept der „Ermutigenden Führung“ zu geben. Einen großen Stellenwert nehmen dabei die praxisnahe Anwendung der Kernelemente Ermutigender Führung sowie die Selbstreflexion der eigenen Haltung und des eigenen Verhaltens ein.

Inhalt

- Ermutigende Führung: Gegenstand, Nutzen, Kernelemente
- Bedeutung von Akzeptanz und Zugehörigkeitsgefühl
- Selbstermutigung als Voraussetzung für Fremdermutigung
- Ermutigung nach oben
- Ermutigende Führung bei schwierigen Mitarbeitenden und in Konfliktsituationen

■ SP1-131W

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

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP1 - Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Freitag, 14.06.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 15.06.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Intuition und Leadership

Als menschliche Grundfähigkeit steht Intuition jedem zur Verfügung. Wenn wir uns darüber bewusst werden, wird sie einsetzbar. Dabei hat jeder Mensch einen ureigenen Zugang dazu, der sich mittels Training freilegen lässt.

Welche Kommunikationsform braucht es, um intuitiven Erkenntnissen im Führungsalltag Raum zu geben? Wie weit kann und darf im Führungsumfeld Intuition zum Einsatz kommen? Kann sie wirtschaftlichen Erfolg generieren oder ist sie sogar eher hinderlich? Kann man „zu intuitiv“ sein?

Intuition ist Teil eines größeren Bewusstseinsfeldes. Rational-logisches Denken ist gefordert, Grenzen zu überschreiten, um dieses Feld zu erfassen. Führung verändert sich, wenn Intuition ins Spiel kommt. Seien Sie neugierig auf „Ihre Intuition“.

Ziele

Der Kurs regt an, Intuition als Ressource zu verstehen, die im Führungsalltag methodisches und strukturiertes Vorgehen ergänzt. Die Teilnehmenden kommen ihren eigenen intuitiven Fähigkeiten durch angeleitete praktische Übungen auf die Spur. In der Gruppe wird Intuition erfahrbar und gemeinsame Erlebnisse werden ausgetauscht. Möglichkeiten und Grenzen von Intuition im Führungsalltag werden diskutiert.

Inhalt

- Was ist Intuition? – Ein Annäherungsversuch
- Leadership im Spannungsfeld zwischen Intellekt und Intuition
- Sinneswahrnehmung als Schlüssel zur Intuition – wie wir unsere Sinne schärfen können
- Spielerische Übungen zur Entfaltung der Intuition
- Intuitive Wahrnehmung passend kommunizieren
- Wie sich Intuition in die Führungspraxis integrieren lässt

■ SP1-132W

Christiane Brockmann, Dipl.-Kauffrau, Coaching, Training, Transformation

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP1 - Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung

14 Plätze / 10 Stunden / Hannover

300 €, für Eingeschriebene 200 €

Freitag, 05.04.2019 17:00 - 21:00 Uhr

Samstag, 06.04.2019 09:00 - 13:00 Uhr

Management- und Beratungstools in der Digitalen Transformation: Altes, Neues und Gehyptes

Tools, Methoden oder Instrumente erfreuen sich trotz einer langen Kritiktradition größter Beliebtheit in Management und Beratung. In Zeiten von Digitaler Transformation kommen kontinuierlich neue Tools hinzu, die mit Labels wie „Agilität“, „Analytics“, „Artificial Intelligence“ oder „Automatisierung“ versehen werden. Zwischen Hoffnung und Hype gibt es ein ganzes Spektrum an Sichtweisen auf die Funktionen und Wirkungsweisen von Tools.

Einerseits werden Tools als Mittel zur Steigerung der Leistungsfähigkeit von Personen und Organisationen angesehen. Andererseits wird kritisiert, dass Tools zur Entmenschlichung von Arbeit beitragen. Dazwischen gibt es jedoch eine Vielzahl weiterer Funktionen und (nicht-intendierter) Effekte von Tools, z.B. die Speicherung von Wissen „auf Halde“, Standardisierung der Kommunikation bei verteilt arbeitenden Teams und die Sicherung kollektiver Rationalität ebenso wie die machtvolle Disziplinierung und Kontrolle sowie die nachträgliche Legitimierung von Lösungen durch das aufwändige Produzieren von Fakten. Darüber hinaus sind die bei Tools eingesetzten Medien und Technologien nicht neutral, sondern beeinflussen die Art und Weise wie Denk- und Entscheidungsprozesse ablaufen.

Ziele

Die Veranstaltung hat zum Ziel, unterschiedliche Facetten, Funktionen und Folgen (der Anwendung) von Tools offenzulegen. Dabei sollen die Teilnehmenden auch einen Überblick über ausgewählte alte, neue und gehypte Management- und Beratungstools bekommen. Der praktische Nutzen von Tools sowie ihre Auswirkungen auf das Verhältnis von Mensch, Arbeit, Organisation und Technik sollen kritisch reflektiert werden können.

Inhalt

- Überblick zu Tools entlang der Phasen eines Veränderungsprozesses
- „Alte“ Tools (z.B. Portfolio-Analysen, Stakeholder-Management, Organisationale Effektivität, reflective dialogue)
- „Neue“ und „Gehypte“ Tools bzw. Methoden (z.B. SCRUM, Design Thinking, Personas, Holocracy, Machine Learning-Algorithmen, Deep Learning)
- Anwendungsbedingungen, Funktionen und nicht-intendierte Effekte von Tools
- Reflexion eigener Erfahrungen im Umgang mit Management- und Beratungstools

■ SP1-133W

Prof. Dr. Christian Gärtner, Quadriga Hochschule Berlin GmbH

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP1 - Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung

18 Plätze / 15 Stunden / Hannover

350 €, für Eingeschriebene 250 €

Freitag, 09.08.2019 18:00 - 21:00 Uhr

Samstag, 10.08.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Kreativitätstechniken in der Führung

Ein allgemeines Ziel im Zusammenhang von Führung aber auch in der Beratung ist es, Situationen, Rahmenbedingungen oder Prozesse möglichst gezielt zu gestalten und zu verändern. Die Suche nach dem Neuen, der Innovation, die die Lage wesentlich verändert, ist für Führungskräfte und Beratende wesentliche Herausforderung. Kreativität wird häufig als eine Voraussetzung für das Neue verstanden. Doch lässt sich Kreativität in Führung und Beratung gezielt fördern und steuern?

Hintergrund dieses Seminars ist die Annahme, dass Kreativität und Spontaneität in weiten Teilen trainierbare Fähigkeiten sind, die zudem im betrieblichen Kontext an Bedeutung gewonnen haben. Beide sind notwendig und wünschenswert, um organisationale Veränderungen als Reaktionen auf sich wandelnde Umwelten voranzubringen. Beide helfen aber auch, mit den Folgen dieser Veränderungen besser umgehen zu können.

Ziele

Dieser Kurs hat das Training eigener Kreativität und Spontaneität für den Führungsalltag zum Ziel. Dabei werden auch Methoden und Werkzeuge für den Alltag geübt. Dabei sind folgende Fragen leitend: Wie führe ich in der Beratung, wie führe ich als Führungskraft? Wie kann ich meine Spontaneität und Kreativität auch unter Stress und in Konflikten erhalten?

Inhalt

- Kreativität und Spontaneität als Grundhaltung im Führungsalltag
- Prozess der Kreativität
- Kreativtechniken
- Der „Spontaneitätstest“
- Das Konzept der Antirolle
- Chancen und Grenzen der Vorgehensweise
- weitere theoretische Hintergründe (u.a. Kreativer Zirkel, Neurobiologie)

■ SP1-134W

Brit Schlichting, Rechtsanwältin, Mediatorin, Lübeck

Eva Kristin Hellmann, Dipl.-Soz.wiss., Zentrale Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) Leibniz Universität Hannover

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP1 - Managementstrategien, Arbeitsorganisation und Führung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Mittwoch, 24.04.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Donnerstag, 25.04.2019 09:00 - 17:00 Uhr

SP2 Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsgestaltung

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

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

Themenbereiche

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

Adressaten

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

Grundlagenliteratur

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

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.

Ziele

- 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

Inhalt

Die Inhalte richten sich nach den thematischen Wünschen der Teilnehmenden.

■ SP2-116W

Andrea-Kristin Schubert, Dipl.-Psych., 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

nur für Eingeschriebene, gebührenfrei

Samstag, 18.05.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 14.09.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Einführung in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Betrieb

Die exponentielle Zunahme psychischer Erkrankungen unterstreicht die dringende Notwendigkeit zur ganzheitlichen Erfassung der Belastungssituation im Betrieb.

Nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 5) sind alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu verpflichtet, eine „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ durchzuführen, um Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und zur „menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ zu entwickeln. Seit 2013 gehört die Erfassung der psychischen Belastungen explizit dazu. Eine Orientierung hierfür liefern die vom Bundesministerium herausgegebenen „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“, die u.a. auch vom BDA und von Gewerkschaftsverbänden mitgetragen werden.

Ziele

Im Kurs werden grundlegende Begriffe im Zusammenhang mit psychischen Belastungen und Ressourcen im Betrieb geklärt. Die Vorgehensweise der Gefährdungsbeurteilung (Planung, Durchführung, Evaluation) wird in ihren Arbeitsschritten diskutiert. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Vorstellung und Erörterung maßgeblicher psychischer Belastungsfaktoren der Arbeit, welche die Inhalte/Merkmalsbereiche einer Gefährdungsbeurteilung bilden.

Inhalt

- Psychische Belastungen und gesundheitliche Folgen
- Basiswissen: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, insbesondere Vorgehens-Modell und Merkmalsbereiche
- Erhebungsinstrumente zur Erfassung psychischer Belastungen und Ressourcen
- Bewertung von Ergebnissen
- Erarbeitung, Umsetzung und Evaluation von Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung
- Rolle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Führungskräfte
- Anforderungen an die Steuerung des Gesamtprozesses

■ SP2-117W

Klaus Schahn, Dipl.-Psych., Waldkirch

Ann-Kathrin Waldvoigt, Dipl.-Sozialwiss., Hannover

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP2 - Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsgestaltung

15 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Freitag, 05.04.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 06.04.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Digital, flexibel, entgrenzt – schöne neue Arbeitswelt!?

Die Bedingungen von Arbeit haben sich in den letzten Jahrzehnten drastisch verändert. Die Zeiten, in denen das eigene Arbeitsleben plan- und vorausschaubar war, da Arbeit in immer demselben Betrieb, am selben Ort und in demselben Zeitkorridor stattfand, sind lange vorbei. Die neue Arbeit mit ihren Trends der Flexibilisierung und Entgrenzung bietet zwar dem Einzelnen insbesondere in Wissens- und Dienstleistungsorganisationen eine Zunahme von Wahlmöglichkeiten und Freiheitsgraden, impliziert aber auch die Bereitschaft sich als Arbeitskraftunternehmerin bzw. -unternehmer zu engagieren. Die Digitalisierung scheint die Anforderungen an die individuelle Selbstoptimierungs- und Veränderungsbereitschaft noch zu potenzieren. Digitale Techniken und Tools finden in bisher nie gewesenum Ausmaß Eingang in private und betriebliche Räume. Organisationen stehen vor der Herausforderung, um im Wettbewerb überlebensfähig zu bleiben, an diesem Trend teilzunehmen. Formen von Digitalisierung reichen von der E-Akte über den Einsatz Künstlicher Intelligenz im Kontakt mit Kundinnen und Kunden bis zur Einrichtung betriebsinterner Kommunikationsplattformen. Welche Ressourcen benötigen Beschäftigte, um angesichts formalisierter, transparenter und fremdbestimmter Arbeitsprozesse, vermehrter Kontrolle von Leistung und Verhalten sowie permanenter Erreichbarkeit gesund zu bleiben?

Ziele

Die Kursteilnehmenden erhalten die Möglichkeit, neue Trends der Arbeitsgestaltung (Entgrenzung, Flexibilisierung u.a.) am eigenen Beispiel zu analysieren sowie aktuelle Entwicklungen zur Digitalisierung und deren mögliche Auswirkungen auf Gesundheit unter Zuhilfenahme arbeitswissenschaftlicher Konzepte zu reflektieren.

Inhalt

- Neue Formen der Arbeitsgestaltung
- (branchenspezifische) Digitalisierungstrends
- Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert – zentrale arbeitswissenschaftliche Konzepte
- BGM 2.0 – Perspektiven und Herausforderungen einer zeitgemäßen betrieblichen Gesundheitspolitik

■ SP2-118W

Andrea-Kristin Schubert, Dipl.-Psych., 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 €

Freitag, 20.09.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 21.09.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Betriebliches Gesundheitsmanagement als Mikropolitik

Gesundheit hat gesellschaftlich bei uns eine hohe Bedeutung. Auch für Betriebe spielt die Gesundheit eine wichtige Rolle, weil davon ausgegangen wird, dass die Gesundheit der Mitarbeitenden in erheblichem Ausmaß Performance und die Produktivität im Betrieb beeinflusst: Gesunde und motivierte Mitarbeitende gelten als leistungsfähig und innovationsfreudig. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) eröffnet Betrieben die Möglichkeit, auf die Gesundheit ihrer Beschäftigten systematisch und nachhaltig einzuwirken.

Obgleich in Bezug auf die Zielsetzung (Gesundheit) ein allgemeiner Konsens besteht, kommt es immer wieder vor, dass sich Betriebe mit der Umsetzung von BGM nicht nur äußerst schwer tun, sondern sogar scheitern. BGM tangiert betriebsinterne Interessenkoalitionen, stellt geronnene Machtkonstellationen in Frage und läuft Gefahr, angesichts betriebsinterner „Spiele“ um Macht zu scheitern. Mit welchen mikropolitischen Spielen muss möglicherweise bei der Einführung von BGM gerechnet werden? Gibt es dafür typische Konstellationen? Und umgekehrt: Besteht die Möglichkeit betriebsinterne Spiele und Konstellationen für die erfolgreiche Einführung und Etablierung von BGM zu nutzen? Über welche Kompetenzen sollte das BGM Projektmanagement verfügen, um sich in der mikropolitischen Arena der Organisation zu behaupten und BGM erfolgreich voranzubringen?

Ziele

Der Kurs vermittelt theoretische Kenntnisse über Mikropolitik und Macht in Organisationen. Die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, eigene (mikropolitische) Erfahrungen in Bezug auf BGM in Organisationen theoriegeleitet zu reflektieren. Gemeinsam wird erarbeitet, welche Rolle unterschiedliche Interessen und Machtpotentiale auf die Erreichung persönlicher oder organisationaler Ziele ausüben.

Inhalt

- Macht und Mikropolitik in Organisationen
- Mikropolitisches Kompetenzmodell
- Strategien zur Einführung von BGM
- Reflexion eigener Gestaltungsräume
- Analyse typischer Spiele im eigenen Unternehmen

■ SP2-119W

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 €

Freitag, 05.07.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 06.07.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Mit 70 Wochenstunden über die Lebensautobahn!? Coachingangebote für Vielarbeitende

Arbeitswissenschaftliche Studien zeigen, dass sich Arbeit, die als motivierend und sinnhaft erfahren wird, bis ins hohe Alter als entwicklungsförderlich erweist. Durch Arbeit lässt sich etwas bewirken, sie ermöglicht Identifikation, vermittelt Erfolgserlebnisse und schafft soziale Anerkennung. Auch dies sind Gründe dafür, dass viele Menschen weit mehr als acht Stunden am Tag arbeiten. Vielarbeitende gelten oftmals als Leistungsträgerinnen und -träger. Auf der anderen Seite besteht ein erhöhtes Risiko zur Gefährdung der Gesundheit und sozialer Beziehungen. Was passiert, wenn Arbeit immer stärker das Leben prägt oder zum zentralen Lebensinhalt geworden ist? Wie gelingt es Menschen, die sehr viel oder exzessiv arbeiten, wieder umzusteuern, bevor körperliche Symptome, gestiegener Suchtmittel- oder Medikamentenkonsum, Burnout oder Depression sie schließlich ausbremsen? Und welches Interesse sollten betriebliche Organisationen daran haben, sie dabei zu unterstützen.

Angesichts der ambivalenten Folgen stellt sich die Frage, worin sich ein „gesundes“ Arbeitsverhalten vom ungesunden unterscheidet. Dabei spielen die Gründe für längere Arbeitszeiten, für ein erhöhtes Arbeitsaufkommen und der erwartete Erfolg ebenso eine Rolle wie die persönliche Leistungsfähigkeit sowie Arbeits- und Lebensziele. In einem Coaching lassen sich diese Aspekte gut einordnen und Ansatzpunkte für Veränderungen herausarbeiten.

Ziele

Der Kurs richtet sich an Vielarbeitende sowie an Beratungskräfte, die solche Personen im Coaching begleiten. Die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, das eigene Arbeitsverhalten sowie die damit verbundenen Anforderungen und Haltungen im Coaching Prozess zu analysieren und zu reflektieren. Es wird erarbeitet, welche Ressourcen sich aktivieren lassen und welche organisatorischen und individuellen Möglichkeiten genutzt werden können, um die Arbeit und andere Lebensbereiche auszubalancieren.

Inhalt

- Definitionen von „Vielarbeit“, „exzessive Vielarbeit“ und „Arbeitssucht“
- Vielarbeit in der Leistungsgesellschaft und in unterschiedlichen Betriebskulturen
- Salutogene und gesundheitsgefährdende Aspekte von Vielarbeit
- Coachingansätze zum Umgang mit Vielarbeit
- Ansätze und Handlungsempfehlungen der Arbeits- und Suchtforschung

■ SP2-120W

Dr. Elisabeth Wienemann, Beratung - Weiterbildung - Prävention, Hannover

Andrea-Kristin Schubert, Dipl.-Psych., Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP2 - Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsgestaltung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Freitag, 30.08.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 31.08.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Supervision und Coaching für Akteur/-innen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Projekte koordinieren, Konzepte und Maßnahmen zu verhandeln oder Führungskräfte und Mitarbeitende zu beraten sind zentrale Anforderungen an aktiv Handelnde im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Mit den erweiterten Präventionsaufgaben nimmt die Bedeutung gesundheitsbezogener Beratung in Organisationen deutlich zu. Die Gesundheit der Beschäftigten soll durch geeignete Maßnahmen erhalten und Gefährdungen vermieden werden. Insbesondere psychische Belastungen und ihre Folgen sind aus Perspektive des BGM organisatorisch wie individuell zu bewältigen. Die Anforderungen an die Fachkräfte im betrieblichen Unterstützungssystem werden dadurch vielfältiger und komplexer. Lösungen für anstehende Probleme zu finden geht immer öfter über die eigenen professionellen Kompetenzen hinaus und erfordert Kooperation mit anderen Bereichen. In vielen Betrieben sind zudem noch kaum Strukturen für eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung vorhanden.

Ziele

In diesem Kurs wird den Teilnehmenden Supervision und Coaching angeboten, um ihnen Hilfestellung bei der Entwicklung und Umsetzung von Präventions- und Beratungsangeboten, der Durchführung von Projekten sowie der Bewältigung strategischer Anforderungen anzubieten. Aufgegriffen werden die Anliegen der Teilnehmenden mit dem Ziel, eigene Potenziale zu erweitern, professionelles Arbeiten im Betrieb zu stärken und handhabbare Lösungen zu entwickeln.

Inhalt

- Individuelle Prozessarbeit zur Stärkung professionellen Handelns, z.B. durch Auftrags- und Rollenklärungen, Zielmodellierung oder Entwicklung von Handlungsoptionen
- Umgang mit Kooperationserfordernissen in internen und mit externen Netzwerken
- Ansatzpunkte strategischer Interventionen und zielorientierter Beratung
- Erweiterung des methodischen Inventars zur Beratung und Selbststeuerung

■ SP2-121W

Dr. Elisabeth Wienemann, Beratung - Weiterbildung - Prävention, Hannover

Andrea-Kristin Schubert, Dipl.-Psych., Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP2 - Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsgestaltung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Dienstag, 21.05.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Mittwoch, 22.05.2019 09:00 - 17:00 Uhr

SP3 Personalmanagement und Potenzialentwicklung

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

Themen wie Rekrutierung, Personalbindung oder Eingliederung sind ebenso bedeutsam wie Outsourcing und flexible Arbeitszeitmodelle. Ein zentrales Handlungsfeld betrieblicher Personalpolitik ist die Personal- und Potenzialentwicklung (PE). Als Funktionsbereich im Unternehmen umfasst PE in unserem Verständnis alle Konzepte, Instrumente und Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, die personellen Ressourcen im Unternehmen zu entwickeln. Im Rahmen der Unternehmensstrategie hat sie die Aufgabe, die Anforderungen des Unternehmens an Mitarbeiter 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.

Arbeitskreis Personalmanagement

Der Arbeitskreis richtet sich an Teilnehmende, die in Organisationen mit Personalarbeit befasst sind, wie z. B. Personalreferent/-innen, Personalentwickler/-innen, Interessenvertreter/-innen, Führungskräfte. Die Teilnehmenden haben Gelegenheit, ihre Fragestellungen und Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis in den Kreis einzubringen, gemeinsam zu erörtern und eigene Ideen oder Vorhaben zur Diskussion zu stellen. Um den Erfahrungsschatz zu erweitern, werden Beispiele guter Praxis vorgestellt sowie bei Bedarf einschlägige Expertinnen und Experten hinzugezogen.

Der Arbeitskreis bietet darüber hinaus die Chance, Themen einzubringen, die längerfristig zum Beispiel in Form von Kursen bearbeitet werden sollen.

In den vergangenen Semestern wurden unter anderem folgende Themen bearbeitet:

- Personalrekrutierung und Personalauswahl
- Personalentwicklung und Karrieremanagement
- Personalbeurteilung und Zielvereinbarungen
- Talentmanagement
- Rolle und Organisation der Personalarbeit
- Lebensphasenorientierte Personalpolitik
- Arbeitszeitmanagement
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Change im HR-Bereich
- Zusammenarbeit der Generationen

■ SP3-145W

Prof. Dr. Axel Haunschild, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Dr. Günther Vedder, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP3 - Personalmanagement und Potenzialentwicklung

18 Plätze / 15 Stunden / Hannover

nur für Eingeschriebene, gebührenfrei

Montag, 13.05.2019 18:00 - 21:00 Uhr

Montag, 08.07.2019 18:00 - 21:00 Uhr

Montag, 09.09.2019 18:00 - 21:00 Uhr

Kulturelle Intelligenz und interkulturelle Kompetenzentwicklung für multikulturelle Teams - ein Methodenseminar

Kulturelle Intelligenz ist die Fähigkeit den eigenen kulturellen Hintergrund zu reflektieren, andere Kulturen zu verstehen und zu interpretieren und nicht zuletzt, Strategien zu entwickeln, um effizient miteinander zu arbeiten. Das Konzept beruht auf einem dynamischen und vielseitigen Kulturverständnis. Mit ihm wird eine Vertiefung der interkulturellen Kompetenz sowie Erweiterung der kulturellen Intelligenz angestrebt. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, Kommunikationsinstrumente zu erproben und narrative Methoden kennenzulernen, die im globalen Kontext wirksam sein können. Das Bevorzugen unterschiedlicher Kommunikationsstile, Zeitorientierungen und Gruppenorientierungen in verschiedenen Kulturen wird dabei anhand von Storytelling und Storysharing den Teilnehmenden nähergebracht. Der Kurs ist praxisorientiert und interaktiv und lebt vom Austausch interkultureller Erfahrungen.

Ziele

Das oberste Ziel des Kurses ist die Entwicklung von Strategien zur Erweiterung der eigenen kulturellen Intelligenz. Es geht um eine Reflexion darüber, wie interkulturelle Kompetenz bei Menschen gefördert werden kann. Zudem werden die Teilnehmenden narrative Methoden, Storytelling und Storylistening in der interkulturellen Kommunikation einsetzen können. Ein Fokus liegt auf der Entwicklung und Leitung multikultureller Teams.

Inhalt

- Kulturelle Intelligenz
- Interkulturelle Sensibilisierung
- Ausgewählte Modelle und Methoden
- Interaktives Storytelling
- Kommunikation über Grenzen hinweg
- Interkulturelle Kommunikation in internationalen Organisationen

■ SP3-146W

Joanna Sell, M.A. European Studies, Interkulturelle Trainerin & Coach, Intercultural Compass, Ronnenberg

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP3 - Personalmanagement und Potenzialentwicklung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Freitag, 26.04.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 27.04.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Bewährte und neue Methoden im Recruiting 4.0

Wie können sich Unternehmen Vorteile der Digitalisierung bei der Suche nach Talenten zu Nutzen machen? Welche Chancen bietet eine Transformation in Richtung einer „agile HR“ für die Abläufe im Recruiting? Der digitale Wandel stellt neue Anforderungen an Unternehmen und bringt neue Möglichkeiten und Instrumente für Employer Branding und Recruiting mit sich. Im Seminar wird erarbeitet und diskutiert, was ein zeitgemäßes Recruiting heute ausmacht und was Bewerberinnen und Bewerber erwarten. E-Recruiting und Social Media sind aus der Personalgewinnung nicht mehr wegzudenken. Recruiting-Prozesse und Kommunikationskanäle wandeln sich.

Reicht es zukünftig aus, dass Bewerberinnen und Bewerber ein Xing- oder LinkedIn-Profil anstelle von Bewerbungsunterlagen einreichen? Hat das bewährte persönliche Vorstellungsgespräch vor Ort ausgedient und wird durch Video-Interviews ersetzt? Welche Chancen und Risiken ergeben sich daraus? Welche Bedeutung kommt dem persönlichen Kontakt zu potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten zu?

Ziele

Im Kurs soll ausgearbeitet werden, welche bewährten Methoden weiterhin eine Daseinsberechtigung haben und mit welchen neuen (digitalen) Methoden das Recruiting aufgefrischt werden kann. Dabei wird ein Überblick über die durch die Digitalisierung neuen Möglichkeiten gegeben. Weiterhin wird sich mit wertschätzender Gesprächsführung im Vorstellungsgespräch beschäftigt.

Inhalt

- Bewerbererwartungen an den Auswahlprozess
- Social Media Recruiting
- Agile Methoden im Recruiting
- Online-Stellenanzeigen
- Gesprächstechnik im persönlichen Vorstellungsgespräch

■ SP3-147W

Katharina Nolden, Diplom-Pädagogin, Referentin Personalbeschaffung und freie Trainerin

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP3 - Personalmanagement und Potenzialentwicklung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Freitag, 24.05.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 25.05.2019 09:00 - 17:00 Uhr

„Auf leisen Sohlen ins Gehirn“ - Über die Macht von Metaphern

„Auf leisen Sohlen ins Gehirn“ - lautet der Titel des Buchs der Linguisten George Lakoff und Elisabeth Wehling. Prägnanter lässt sich die Bedeutung von Metaphern kaum fassen. Ob „Flüchtlingsströme“, „Steuroasen“ oder „die gläserne Decke“: Metaphern prägen bewusst oder unbewusst die Wahrnehmung, das Denken und Handeln – im Alltag, in der Politik und in Unternehmen. Wird eine Organisation etwa 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“? Befindet man sich gar im Krieg, in dem man „Strategien entwickelt“, „Märkte erobert“ und man sich auf jemanden „eingeschossen“ hat?

Organisationen „leben“ in ihren Metaphern, sie bilden einen Schlüssel, wenn man verstehen will, wie ein Unternehmen „tickt“. Für das Personalmanagement ist es deshalb generell wichtig, ein gutes Verständnis der Leitmetaphern, des „metaphoric field“ (Marshall) der eigenen Organisation zu haben. Besondere Herausforderungen stellen sich, wenn die Metaphorik neuer Konzepte wie Agilität, SCRUM oder Design Thinking in Konflikt mit diesen Leitmetaphern geraten.

Ziele

Der Kurs soll ein theoretisch fundiertes Verständnis der Bedeutung von Metaphern in Organisationen vermitteln. Es soll untersucht werden, wie Innovations- und Veränderungsprojekte durch Metaphern befördert oder blockiert werden können. Eine besondere Problematik entsteht, wenn die metaphorischen Denkmodelle neuer und älterer (Personal-)Managementkonzepte im Konflikt stehen.

Inhalt

- Einführung in die Metaphertheorie von George Lakoff & Mark Johnson
- Verwendung von Metaphern im Personalbereich
- Analyse der Wirkungen von Organisationsmetaphern
- Konflikte zwischen unterschiedlichen Metaphern
- Metaphorik aktueller Organisationskonzepte (Agiles Personalmanagement, Design Thinking)

■ SP3-148W

Henry Johns, M.A., Soziologie, Vollerwiek

Dr. Günther Vedder, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP3 - Personalmanagement und Potenzialentwicklung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Donnerstag, 26.09.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 27.09.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Weg damit! Weniger ist mehr - im Beruf wie im Privatleben

Schätzungen zufolge besitzen Menschen in Mitteleuropa durchschnittlich ca. 10.000 Gegenstände. Wie viele davon tatsächlich benötigt werden kann ein aufmerksamer Gang durch die eigene Wohnung zeigen. Wann wurde das Buch zuletzt gelesen, das Kleidungsstück zuletzt getragen oder das Küchengerät zuletzt verwendet? Und was befindet sich eigentlich in diesen Boxen im Keller? Bei allen Dingen, die über ein Jahr nicht im Einsatz waren, könnte eine Entrümpelung sinnvoll sein. Berufstätige geben häufig viel Geld für Produkte aus, die sie nicht wirklich brauchen. Downshifting bezeichnet hier ein alternatives Modell, bei dem Arbeitszeit und Konsum reduziert werden, mit dem Ziel, mehr Zeit für ein erfüllteres (Privat-)Leben zu haben. Eine steigende Zahl von Minimalisten/-innen bemüht sich darum, mit möglichst wenig belastendem Besitz und durch bewussten Verzicht (auf ein Auto, auf die neueste Unterhaltungstechnik...) neue Freiräume zu erschließen. Sie tauschen Kleidung untereinander aus, teilen sich einen Rasenmäher und pflegen ihre Sozialkontakte. Dieser Lebensstil kann eine Entschleunigung des Alltags und eine ausgeglichene Work-Life-Balance ermöglichen.

Ziele

Ziel des Kurses ist es, den Umgang der Teilnehmenden mit Zeit, Berufsarbeit, Konsum und Besitz zu hinterfragen. Wo wären Entrümpelung, Entschleunigung oder Downshifting sinnvoll? Wie können erste Schritte in diese Richtung aussehen? Was würde es bedeuten, diese Prinzipien konsequent auf die Arbeit in Organisationen zu übertragen? Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen beruflichem und privatem Selbstmanagement werden deutlich?

Inhalt

- Downshifting und Entschleunigung
- Aufräumen und entrümpeln
- Minimalismus als Lebensstil
- Berufliche Freiräume schaffen
- Selbstmanagement und Simplify your life

■ SP3-149W

Dr. Günther Vedder, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Meike Kranz, Dipl.-Kauffrau, Beraterin und Coach, 123 effizient dabei, Hannover

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP3 - Personalmanagement und Potenzialentwicklung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Freitag, 20.09.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 21.09.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Coaching in der Personalarbeit

In der Personalarbeit wird Coaching als ziel- und lösungsorientierte Beratung und Begleitung von Fach- und Führungskräften eingesetzt. Ziel ist es, insbesondere deren Beziehungs- und Führungsqualität weiterzuentwickeln und diese auf geänderte berufliche Rahmenbedingungen abzustimmen. Dabei zeichnet sich Coaching durch eine wertschätzende und vertrauensvolle Arbeitsbeziehung aus, in der Ziele geklärt und konkretisiert werden. Es geht um die Aktivierung von Ressourcen des Klienten und ein individuell angepasstes Vorgehen, welches darauf basiert, dass Lösungspotenziale bereits in der Klientin oder im Klienten unbewusst angelegt sind.

Mit Hilfe diverser kommunikativer Methoden und Techniken, wie z.B. Fragetechniken, Aktives Zuhören und Feedbacktechniken wird die Klientin oder der Klient bei der Erarbeitung eigener Lösungsstrategie begleitet. Dieses Vorgehen ermöglicht ein an die Persönlichkeit von Klientinnen und Klienten und die individuelle Ausgangssituation angepasstes Ergebnis. Coaching bedarf daher psychologisch beratender Kompetenzen – in klarer Abgrenzung zur Therapie – und bietet seriöse, wissenschaftlich abgesicherte Methoden und Techniken aus der Verhaltenstherapie, der Logotherapie und der Existenzanalyse.

Ziele

Das Ziel des Kurses ist die Befähigung, erfolgreiche und Zufriedenheit stiftende Coaching-Maßnahmen durchzuführen und sinnvoll in die Personalarbeit zu integrieren. Dazu gehört es, aus der Lebenswirklichkeit der Klientin oder des Klienten Lern- und Veränderungsmotive zu erschließen und Ressourcen zu nutzen, die die Klientin/den Klienten auf dem Weg zu ihrem/seinen Zielen wirksam und nachhaltig voranbringen.

Inhalt

- Souveränes Handeln aus einem geklärten Selbstverständnis
- Coaching-Prozesse authentisch und verantwortungsbewusst steuern
- Erarbeitung von Werteprofil, Berufsleitbild und Ableitung von Entwicklungszielen
- Methoden und Techniken im Coachingprozess, wie z.B. kybernetisches Dreieck, Lösungsorientierte Klärungsarbeit, die Zeitmaschine, Zirkuläres Fragen, RAFAEL-Methode, GROW-Modell u.a.

■ SP3-150W

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

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP3 - Personalmanagement und Potenzialentwicklung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Donnerstag, 29.08.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 30.08.2019 09:00 - 17:00 Uhr

SP4 Organisation und Change Management

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

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

Führungskräfte und Mitarbeiter 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 Seminarprogramms „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 ab.

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

■ SP4-098W

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

Thomas Hoebel, M.A. Organisationssoziologe, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP4 - Organisation und Change Management

20 Plätze / 10 Stunden / Hannover

nur für Eingeschriebene, gebührenfrei

Montag, 20.05.2019 17:00 - 20:00 Uhr

Montag, 24.06.2019 17:00 - 20:00 Uhr

Montag, 09.09.2019 17:00 - 20:00 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

■ SP4-099W

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

Thomas Hoebel, M.A., Organisationssoziologe

Dr. Athanasios Karafillidis, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP4 - Organisation und Change Management

40 Plätze / 15 Stunden / Hannover

50 €, für Eingeschriebene gebührenfrei

Montag, 01.07.2019 12:00 - 18:00 Uhr

Dienstag, 02.07.2019 09:00 - 12:00 Uhr

Führung, Organisation und Digitalisierung - Neu führen und geführt werden in der digitalen Transformation

„Das verändert alles!“ – ein überstrapazierter Slogan. Aber wenn er in unserer Zeit auf etwas zutrifft, dann auf Wirkungen von Digitalisierung. Digitalisierung lässt nicht nur ebenso rasant neue Geschäftsmodelle sprießen, wie sie alte verkümmern lässt. Sie durchdringt die menschliche Gesellschaft und verändert Lebensweisen. Früher oder später sieht sich jedes Unternehmen und jede öffentliche Verwaltung mit digitaler Transformation konfrontiert. Nicht nur Produkte und Leistungen sind vom Wandel betroffen, sondern auch Arbeit und Zusammenarbeit verändern sich. Neue, digitale Wege der Kommunikation und Kollaboration machen Prozesse nicht nur schneller und komplexer, sondern auch schwerer zu planen und zu kontrollieren. Diese Entwicklung trifft Führungsprozesse insofern besonders, weil Planung und Kontrolle gerade dort als elementar angesehen werden. Führungskräfte sind von der Digitalisierung also doppelt betroffen: Einerseits sollen sie zur digitalen Erneuerung ihrer Organisation beitragen und andererseits gleichzeitig ihre Führungsrolle in der digitalisierten Organisation neu finden.

Ziele

Auf der Grundlage erster wissenschaftlicher Befunde und berufspraktischer Erfahrungen soll diskutiert werden, welche Bedeutung die Digitalisierung für den Arbeitsalltag, insbesondere in Prozessen des Führens und Geführtwerdens hat. Die Teilnehmenden eignen sich wesentliche Forschungsergebnisse zur Wirkung der Digitalisierung auf Führungsprozesse an, setzen diese Erkenntnisse kritisch in Bezug zu ihren berufspraktischen Erfahrungen und reflektieren selbst gezeigtes und erlebtes Führungsverhalten.

Inhalt

- Die „digitale Revolution“
- Vom Taylorismus zum Digital Leadership
- Digitalisierung als Treiber einer VUCA-Welt
- Erwartungen an Führungskräfte in einer digitalisierten Arbeitswelt
- Digitalität und Führung als Generationenfrage
- Neue Medien, Methoden und Instrumente im Führungsgeschäft
- Von Hierarchien und Netzwerken

■ SP4-100W

Dr. Lars Wistuba, Kriminaloberrat, ehemals Strategiereferent der Polizei im Innenministerium, Land Niedersachsen, Hannover

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP4 - Organisation und Change Management

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Freitag, 13.09.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 14.09.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Alles zwecklos?! Organisationen als komplizierte soziale Systeme

Organisationen stellen sich gerne als Horte der Vernunft dar, in denen die Mitglieder unter gemeinsamer Aufbietung ihres Könnens allgemein anerkannte Ziele verfolgen. Tatsächlich ist es aber keineswegs so, dass Organisationen wie sorgsam koordinierte Zielerreichungsmaschinen funktionieren. Denn wo immer gearbeitet, organisiert und gemanagt wird, entstehen mit fast schon beängstigender Zuverlässigkeit unbeabsichtigte Nebenfolgen, so dass das, was in Organisationen wirklich stattfindet, regelmäßig von dem abweicht, was geplant wurde. Organisationen sind viel kompliziertere soziale Systeme, als es aus zweckrationaler Sicht erscheint. Abweichungen vom Geplanten sind in ihnen im Grunde die Regel. Unter den Mechanismen, die solche Abweichungen des Ist-Zustands vom Soll-Zustand hervorbringen, ist die sogenannte Zweck-Mittel-Vertauschung einer der verbreitetsten. Zweck-Mittel-Vertauschungen treten auf, wenn Verfahren oder Regeln, die zunächst als Mittel zur Erreichung eines Organisationszwecks eingeführt wurden, sich verselbständigen und zu einem Selbstzweck werden. Gerade bestimmte Anreizsysteme und ein „management by numbers“ können in Organisationen zu einer „Verzweckung der Mittel“ (Luhmann) führen. Dabei lässt sich dieser Effekt in Unternehmen ebenso beobachten wie in Krankenhäusern, Universitäten, Vereinen und bei der Polizei.

Ziele

Anhand von aktuellen Fallbeispielen und unter Rückgriff auf Studien aus der Organisationsforschung soll erarbeitet werden, unter welchen Bedingungen Zweck-Mittel-Vertauschungen in Organisationen auftreten und welche Typen von Zweck-Mittel-Vertauschungen sich unterscheiden lassen. Auf dieser Grundlage werden im Anschluss die praktischen Implikationen dieses Konzeptes für die Analyse und Gestaltung von Veränderungsprozessen herausgearbeitet.

Inhalt

- Organisationen als komplizierte soziale Systeme
- Zur Funktion von Zwecken in Organisationen
- Auslöser, Formen und Folgen der Zweck-Mittel-Vertauschung in Organisationen
- Implikationen für die Analyse und Gestaltung von Veränderungsprozessen: Chancen und Risiken der Zweck-Mittel-Vertauschung in der Praxis

■ SP4-101W

Dr. Rolf Nichelmann, Technische Universität Dresden

Dr. Patrick Wöhrle, Technische Universität Dresden

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP4 - Organisation und Change Management

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Freitag, 10.05.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 11.05.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Komplexes Entscheiden – Das Planspiel „Stellwerk“

Ein Planspiel ist eine Methode, die den Teilnehmenden ermöglicht, realitätsnahe Erfahrungen zu machen. Die Folgen ihrer Entscheidungen bleiben dabei Spiel und die Teilnehmenden erleben spielerisch die Auswirkungen ihrer Entscheidungen.

Im Kurs liegt das Augenmerk auf praktischen Problemen komplexen Entscheidens. Gespielt wird das Planspiel „Stellwerk“, bei der es um das Management eines Bahnhofs geht. Es ist allerdings kein reines Management-Spiel, bei dem die finanziellen Belange im Vordergrund stehen. Simuliert wird ein real existierender Bahnhof in den Niederlanden, der eine Besonderheit aufweist: Er ist nämlich zugleich Kopf- wie Durchgangsbahnhof. Das Team der Spielenden hat die Aufgabe, in verschiedenen Rollen den Zugverkehr pünktlich und an den richtigen Bahnsteigen durch den Bahnhof zu schleusen. Dass das keine triviale Aufgabe ist, kann man sich leicht vorstellen.

Was als nächstes passiert und welche Folgen das haben wird, lässt sich nicht absehen – aber die Spielenden müssen vor allem eines tun: Entscheiden! ... und versuchen, mit allen Folgeproblemen zurecht zu kommen. Das Spiel eignet sich damit besonders für die Führungskräfte- und Teamentwicklung.

Ziele

Ziel des Kurses ist es, ein Erfahrungslernen zu ermöglichen, um komplexe Entscheidungssituationen reflektieren und bearbeiten zu können. Im Anschluss des gemeinsamen Spieles diskutieren die Teilnehmenden Implikationen für die eigene berufliche Praxis.

Inhalt

- Das Planspiel „Stellwerk“
- Steuerung als komplexe Entscheidungssituation
- Einsichten für die Führungskräfte- und Teamentwicklung
- Ableitung von Implikationen für die eigene berufliche Praxis

■ SP4-102W

Eric Treske, Dipl.-Soz., intrestik Organisationsentwicklung, München

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP4 - Organisation und Change Management

12 Plätze / 10 Stunden / Hannover

300 €, für Eingeschriebene 200 €

Samstag, 25.05.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Agiles Organisieren – ein Seminarsprint in drei Etappen

Nicht nur die Organisationspraxis, sondern auch die Organisationstheorie hat es längst nachvollzogen: Die Umwelten, in denen sich Organisationen heute bewegen, zeichnen sich durch Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität aus („VUKA-Welt“). Globalisierung, technologische Entwicklung (insbesondere im Zuge der Digitalisierung), demografischer Wandel und steigende gesellschaftliche Erwartungen an Organisationen sind nur einige Treiber dieser Entwicklung, die sich auch im Auftauchen neuer Konkurrenz und veränderter Marktsituationen zeigt.

„Das sorgt für Verunsicherung, doch über die passende Antwort auf die neuen Bedrohungen ist man sich einig: Adaptions- und Innovationsfähigkeit scheinen die wichtigsten Voraussetzungen dafür zu sein, den Herausforderungen der globalisierten und digitalisierten Wirtschaftswelt erfolgreich begegnen zu können“ (Bull, 2018, S.16).

Als eine Antwort auf diese Herausforderungen wird vielerorts agiles Organisieren diskutiert. „Das Thema Agilität steht zurzeit bei vielen Unternehmen ganz oben auf der Agenda“ (Brückner & von Ameln 2016, S. 383). Konzept und Begriff der Agilität sind jedoch noch weitgehend unbestimmt. Zwar gibt es bereits zahlreiche Praxisbücher zum „Agile Leadership“ und zur „agilen Organisation“. Auch an Beratungsangeboten und Weiterbildungen zum „Agile Coach“ oder „Scrum Master“ fehlt es nicht. Inwieweit dieses, in aller Regel als Rezeptwissen angelegte Angebot jedoch in der Lage ist, Organisationsgestaltung gewinnbringend anzuleiten bleibt fraglich.

Das Feld dessen, was mit dem Konzept in Verbindung gebracht wird, ist, so der Eindruck, gegenwärtig extrem breit und bleibt dadurch häufig diffus.

„Agilität“ scheint somit ein weiteres Beispiel sogenannter „Grenzobjekte“ (Star 2010, 2017) zu sein: ein Begriff, den diverse Disziplinen nutzen können und darunter jeweils Unterschiedliches verstehen – der allerdings so breit gefasst ist, dass es dennoch nicht zu offenen Widersprüchen kommt. Eine Anbindung an fundierte arbeitswissenschaftliche und organisationstheoretische Kenntnisse findet jedoch nicht statt.

Ein Ziel der Sequenz „Agiles Organisieren“ besteht darin, das Thema mit Hilfe fundierter organisations-theoretischer Konzepte zu beleuchten und zu bearbeiten.

Sie umfasst drei zweitägige Veranstaltungen:

- **S69-001P Agilität braucht Struktur**
Freitag, 03.05. und Samstag, 04.05.2019
- **S69-002P Agilität beobachten**
Donnerstag, 29.08. und Freitag, 30.08.2019
- **S69-003P Agilität gestalten (im Wintersemester 2019/20)**
Freitag, 08.11. und Samstag, 09.11.2019

Agilität braucht Struktur

In diesem ersten Baustein der Sequenz Agiles Organisieren wird es darum gehen, das Konzept der agilen Organisation nicht nur in seinen praktischen Erscheinungsformen zu betrachten, sondern auch organisationstheoretisch einzuordnen. Sollen die strukturellen Veränderungen, die in Organisationen durch die Einführung agiler Methoden hervorgebracht werden, greifbar gemacht werden, so braucht es geeignete Beobachtungsschemata. Die Organisationstheorie hält hier einige Tools bereit.

Ziele

Im ersten Kurs der Sequenz werden den Teilnehmenden anhand der (praktischen) Fragestellungen Theorie-Werkzeuge für die eigene Praxis vorgestellt.

Inhalt

- Agilität – eine kurze organisationstheoretische Einführung
- Entscheidungen – Worauf zielen eigentlich organisationale Veränderungen?
- Wie lassen sich Organisationen beobachten? – das Entscheidungsprämissenkonzept
- Woran erkennt eine Organisation, ob sie schon agil ist? – Organisationstheoretische Werkzeugkiste

Hinweis

Der Kurs kann nur im Rahmen der Sequenz „Agiles Organisieren“ besucht werden.

■ S69-001P

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

Finn-Rasmus Bull, M. A. Soziologie, Consultant

Sequenz Agiles Organisieren – ein Seminarsprint in drei Etappen

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP4 - Organisation und Change Management

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

Gesamtpreis der Sequenz: 1200 €, für Eingeschriebene: 900 €

Freitag, 03.05.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 04.05.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Agilität beobachten – Eine Learning Journey nach Berlin

Im zweiten Teil der Sequenz Agiles Organisieren werden Organisationen besucht, in denen die agile Zukunft bereits Gegenwart ist. Die Teilnehmenden begeben sich dazu auf eine Lernreise nach Berlin, wo sie die Gelegenheit haben werden, Organisationen zu besuchen, die entweder als besonders agil gelten oder von sich behaupten, die Idee einer agilen Organisation bereits umzusetzen.

Ziele

Ziel des Kurses ist es, Anregungen für die eigene Praxis zu vermitteln, aber auch anhand theoretischer Modelle agile Praktiken kritisch zu hinterfragen.

Inhalt

- Wo Agilität bereits „gelebt“ wird – eine Learning Journey nach Berlin
- Organisationsbesuche und Gesprächsmöglichkeiten mit Beschäftigten in agilen Organisationen
- Praktische Anwendung von organisationstheoretischen Inhalten aus dem ersten Teil (Beobachten, Kennzeichen von Agilität definieren und suchen)
- Ableitungen und kritische Reflexion für die eigene Organisation

Hinweis

Der Kurs kann nur im Rahmen der Sequenz „Agiles Organisieren“ besucht werden. Er findet in Berlin statt, wodurch zusätzliche Kosten entstehen. Anreise und Unterbringung organisieren die Teilnehmenden möglichst kreativ selbst. Der Beginn wird am 1. Tag zeitlich so liegen, dass eine Anreise am selben Morgen noch möglich sein wird. Ausführliche Information zu den Zeiten, Treffpunkten und den Exkursionszielen erhalten alle Teilnehmenden im Vorfeld der Veranstaltung.

■ S69-002P

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

Thomas Hoebel, M.A., Organisationssoziologe

Anja Scholz, Dipl.-Ing., Moderatorin, Berlin

Sequenz Agiles Organisieren – ein Seminarsprint in drei Etappen

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP4 - Organisation und Change Management

18 Plätze / 20 Stunden / extern

Gesamtpreis der Sequenz: 1200 €, für Eingeschriebene: 900 €

Donnerstag, 29.08.2019 10:00 - 18:00 Uhr

Freitag, 30.08.2019 09:00 - 17:00 Uhr

SP5 Kommunikation, Kooperation und Beratung

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

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

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

Themenbereiche

Kommunikation und Kooperation

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

Formate der Beratung

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

Handlungsansätze und Methoden der Beratung

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

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

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

■ SP5-099W

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, 18.07.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Freitag, 19.07.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Systemisches Konfliktmanagement und die Bedeutung von Konfliktkosten

Kulturen in Unternehmen sind geprägt durch die Art des Umgangs mit Differenzen und Konflikten, die in der Zusammenarbeit teilweise erhebliche Brisanz entwickeln können. Es geht dabei häufig um die Frage, aus welchen Rollen heraus die Verantwortung für die Konfliktbearbeitung übernommen werden sollte. Wie kann die Steuerung des Konfliktgeschehens von der Organisation übernommen werden, ehe Konfliktkosten steigen? Welche Kompetenzen sind erforderlich, um die Qualität der Konfliktbearbeitung sicherzustellen?

Ziele

Die Teilnehmenden lernen im Kurs, einen Ansatz des systemischen Konfliktmanagements kennen. Dabei werden die Konflikte „2. Ordnung“ und die Auseinandersetzungen zwischen den Konflikt bearbeitenden Stellen in den Blick genommen. Gemeinsam wird diskutiert, welchen Beitrag die Entwicklung von Handlungskompetenz in den Feldern Mediation und Konfliktmoderation sowie Konfliktcoaching leisten kann, um die Konfliktkultur der Organisation konstruktiv zu beeinflussen und die Konfliktkosten gering zu halten.

Inhalt

- Konfliktökonomie:
 - Konfliktkosten
- Beziehungskompetenz (Transformative Mediation):
 - vertrauensbildende Maßnahmen
 - Konfliktintergründe und Lösungsszenarien

■ SP5-100W

Susanne Legler, Dipl.-Psych., Step Berlin

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Donnerstag, 22.08.2019 10:00 - 18:00 Uhr

Freitag, 23.08.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Schlüsselworte – Idiolektik in Beratung und Gesprächsführung

Wir verbringen die meiste Zeit unseres wachen Lebens mit Kommunikation in verschiedensten Qualitäten: mal gut, mal schlecht, mal leicht, mal schwierig, oberflächlich oder tiefgründig. Dazu verwenden wir Sprache, Mimik und Körpersprache. Neben verschiedenen Umgangssprachen, Fachsprachen, Sozialsprachen, Fremdsprachen und Alltagssprachen sprechen wir vor allem in unserer Eigensprache (= Idiolekt). Sie ist der „Fingerabdruck“ unserer Sprache. Während der Dialekt die sprachliche Eigentümlichkeit einer Region darstellt, bildet der Idiolekt die eigentümlichen Sprachmuster eines Individuums ab. Er beinhaltet alle Aspekte kommunikativen Verhaltens (Wort, Sprachmelodie, Körpersprache).

Die idiolektische Gesprächsführung geht zurück auf A.D. Jonas (1912 – 1985), Psychiater und Psychoanalytiker, der in den 60er Jahren diese Methode entwickelte. Er ging davon aus, dass sich in der Eigensprache unser Verhältnis zur Welt und zum Leben mit erstaunlicher Detailliertheit widerspiegelt. Alle Schwierigkeiten, aber auch alle Talente, die wir haben, finden ihren Niederschlag in diesem sprachlichen Fingerabdruck. Sie lassen sich durch das idiolektische Gespräch in ungewohnter Weise aufzeigen, erfahren und nutzen.

Inzwischen wird Idiolektik in verschiedenen Feldern angewendet, etwa in Beratung und Coaching, Medizin, Psychotherapie, Seelsorge oder Pädagogik.

Ziele

Das Seminar wird die Technik der Idiolektik anhand von praktischen Übungen und Falldemonstrationen vorstellen und für die Teilnehmenden erlebbar machen.

Inhalt

- Was ist Idiolektik? – Kurze Einführung in die Entwicklung und das Modell
- Wo lässt sich Idiolektik einsetzen? – Beispiele aus Coaching und Beratung
- Wie funktioniert Idiolektik? – Übungen und Analysen von Gesprächssituationen

■ SP5-101W

Eckhard Krüger, M.Sc., Leitender Arzt am Zentrum für Geriatrie und Rehabilitation Alexander von Humboldt Klinik, Bad Steben

Peter Winkler, Dipl.-Psych., GIG - Gesellschaft für Idiolektik und Gesprächsführung, Würzburg

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Freitag, 06.09.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 07.09.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Energetische Psychologie in Coaching und Beratung

Die Methoden der Energetischen Psychologie werden in unterschiedlichen therapeutischen und beratenden Settings genutzt, sowie an Klientinnen und Klienten als Werkzeug zum emotionalen Selbstmanagement vermittelt. Aus Sicht der Energetischen Psychologie sind Energieblockaden in den Meridianen dafür verantwortlich, dass sich negative und problemstabilisierende Glaubens- und Wahrnehmungsmuster verfestigen. Oft kommt man als Beraterin und Berater genau an diesen Stellen nicht weiter. Die Methode erleichtert erheblich den Zugang zu den Ebenen, die es neben Vernunft, Reflexion und Einsichtsvermögen noch gibt. Zur Wirkung dieser Zusatztechnik gibt es verschiedene mögliche Erklärungsansätze, u.a. die neurowissenschaftliche, die embodimentfokussierte Hypothese sowie die besondere Selbstwirksamkeits- und Kontrollerfahrung, die die Klientin bzw. der Klient in der Beziehung zu dem Berater bzw. der Beraterin macht. In die verschiedenen Beratungs- und Therapierichtungen lässt sich das Energetische Coaching leicht integrieren. Der Nutzen der erlernten Methoden ist auch unter dem Blickwinkel des emotionalen Selbstmanagements und der Selbstfürsorge interessant.

Ziele

Der Kurs richtet sich an Personen, welche die Methoden der Energetischen Psychologie, also das "Klopfen" (Klopfakupressur) und weitere zugehörige Techniken, in ihre Tätigkeit einbeziehen möchten. Die Teilnehmenden erweitern damit ihre Coaching- und Beratungskompetenz.

Inhalt

- Erlernen der Methoden und Techniken der Energetischen Psychologie
- Übungsmöglichkeiten in Partner- und Kleingruppenarbeit
- Demonstrationen von Beratungssequenzen
- Fallsupervision

■ SP5-102W

Angela Wilhelm, Dipl.- Päd., Mediatorin, selbstständige Therapeutin/HP, Evangelisches Beratungszentrum, Hannover

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung

16 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Freitag, 14.06.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 15.06.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Work-Life-Balance als Thema im Coaching

Die Situationen und Fragestellungen, die Führungskräfte veranlassen sich professionell coachen zu lassen, sind vielfältig. Als Beratungsformat unterstützt „Coaching“ die Reflexion eigenen Führungshandelns, hilft bei der Entwicklung sozialer Kompetenzen und der Bearbeitung individueller wie kollektiver beruflicher Konfliktsituationen und Krisen.

Eine besondere Bedeutung gewinnt das Coaching bei der Klärung neuer beruflicher Herausforderungen und individueller Weichenstellungen im Kontext grundlegender organisationaler Veränderungen im Handlungsfeld des Coachees.

Die Fokussierung des Beratungsprozesses auf die Optimierung der Führungsfunktionen greift in diesen Fällen allerdings häufig zu kurz. Mit der umfassenden Umgestaltung des eigenen Arbeitsfeldes drängen nicht selten grundsätzliche Fragen nach dem Stellenwert beruflicher Arbeit im Lebensganzen und der Balance zwischen den verschiedenen Lebensbereichen in den Vordergrund.

Das Thema Work-Life-Balance ist dann nicht nur eine Hintergrundfolie bei der Bearbeitung beruflicher Fragestellungen und der Entwicklung neuer Perspektiven, sondern wird zum bestimmenden Gegenstand im Coaching.

Ziele

Im Kurs sollen auf der Grundlage unterschiedlicher Konzepte der Beschreibung von Work-Life-Balance Methoden, Instrumente und Interventionsstrategien dargestellt werden. Ziel dieser Instrumente ist es, vernachlässigte oder zu wenig entwickelte Lebensbereiche im Rahmen des Coachings bewusst zu machen und Möglichkeiten zu entwickeln, sie in der eigenen Lebenspraxis stärker zu aktivieren. Darüber hinaus wollen wir den Teilnehmenden des Kurses ein Experimentierfeld zur Reflexion der eigenen Work-Life-Balance anbieten.

Inhalt

- Work-Life Balance: eine begriffliche Annäherung
- Konzepte zur Erfassung und Diagnose relevanter Lebensbereiche
- Methoden zur Bearbeitung spezifischer Fragestellungen im Coaching
- Beratungsübungen zur Reflexion der eigenen Work-Life-Balance

■ SP5-103W

Eva Kristin Hellmann, Dipl.- Soz.wiss., Zentrale Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) Leibniz Universität Hannover

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung

18 Plätze / 20 Stunden / Hannover

400 €, für Eingeschriebene 300 €

Freitag, 28.06.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Samstag, 29.06.2019 09:00 - 17:00 Uhr

Kurz-Workshop: Systemische Methoden in Führung und Beratung – Soziometrie

Die Soziometrie, auch soziometrische Aufstellung genannt, wurde ursprünglich von Moreno im Kontext des Psychodramas entwickelt und therapeutisch eingesetzt. Seine Annahme war, dass insbesondere Auswahl-situationen für Gruppen eine zentrale Rolle spielen. Verhalten und Zusammenarbeit in Gruppen wird stark durch Entscheidungen bestimmt: Es beginnt bei der Wahl des Sitzplatzes und endet bei einer inhaltlichen Positionierung. Auf Ressourcen und Kompetenzen gerichtete Fragen können dazu beitragen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in einer Gruppe für alle transparent abzubilden.

Ziele

Dieser Kurz-Workshop führt in grundlegende Methoden der Soziometrie ein, stellt verschiedene Formen und Einsatzmöglichkeiten (für Gruppen und Einzelne) vor und bietet einen Überblick über die theoretischen Hintergründe der Methode.

Inhalt

- Soziometrie – eine kurze (theoretische) Einführung
- Formen soziometrischer Aufstellung
- Zu den Einsatzmöglichkeiten soziometrischer Aufstellungsformen

Hinweis

Für die Reihe der „Kurz-Workshops: Systemische Methoden für Führung und Beratung“ sind zweierlei Beobachtungen zentral: Ein Blick auf den Weiterbildungsmarkt zeigt, dass es für die Aus- und Weiterbildung von Führungskräften sowie Beraterinnen und Beratern zwar ein breites Angebot gibt, eine gezielte Methodenfortbildung jedoch meist nicht möglich ist.

Zudem gehen bei der Fokussierung auf Beratungsmethoden leicht die Bezüge zu den theoretischen Hintergründen verloren. Dies gilt auch für die systemische Beratung, die mit der Systemtheorie über eine fundierte Beratungstheorie verfügt. Auf beide Beobachtungen soll die Reihe der „Kurz-Workshop“ reagieren: Sie bietet kurze, auf wechselnde Methoden fokussierende Workshops, die neben der Methode selbst auch die theoretischen Hintergründe reflektieren.

■ SP5-104W

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

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

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung

18 Plätze / 5 Stunden / Hannover

100 €, für Eingeschriebene 75 €

Dienstag, 07.05.2019 17:00 - 21:00 Uhr

Kurz-Workshop: Systemische Methoden in Führung und Beratung – Gespräche zwischen Tür und Angel

„Wo ich Sie gerade sehe ... – haben Sie mal eine Minute Zeit für mich?“ Gespräche, die so oder ähnlich beginnen, finden in Organisationen tagtäglich statt. In Gesprächen „zwischen Tür und Angel“ werden eine Vielzahl an Informationen weitergegeben, aber auch wichtige Entscheidungen auf die Schnelle getroffen und diskutiert.

In den Ratgebern zu Beratungs- und Führungsgesprächen finden sich zugleich aber meist Hinweise darauf, wie wichtig es ist, sich genügend Zeit zu nehmen, eine angenehme Atmosphäre zu schaffen und sich vor allem nicht unter Zeitdruck setzen zu lassen. Adhoc-Beratung hat keinen guten Ruf. Dabei scheint ein wesentlicher Vorteil solcher Gesprächssituationen gerade zu sein, dass sie weit weniger „offiziell“ und „niederschwelliger“ sind.

Ziele

In diesem Kurz-Workshop wird der Versuch unternommen, Vorteile beider Argumentationen zu verbinden: Es sollen Gesprächsformate vorgestellt, diskutiert und erprobt werden, welche die „situative Leichtigkeit“ erhalten und dennoch genügend Struktur und Planbarkeit erlauben.

Inhalt

- „Tür-und-Angel-Gespräche“ – eine Alltäglichkeit in Organisationen
- Schnell ist nicht schlampig – Kurze Beratungsformate und ihr schlechter Ruf
- Kurz heißt nicht unstrukturiert – einfache Gesprächsstrukturen für kurze Gesprächssituationen
- Lass dich nicht überraschen! – Zur Vorbereitung kurzer Gesprächsformate

Hinweis

Für die Reihe der „Kurz-Workshops: Systemische Methoden für Führung und Beratung“ sind zweierlei Beobachtungen zentral: Ein Blick auf den Weiterbildungsmarkt zeigt, dass es für die Aus- und Weiterbildung von Führungskräften sowie Beraterinnen und Beratern zwar ein breites Angebot gibt, eine gezielte Methodenfortbildung jedoch meist nicht möglich ist.

Zudem gehen bei der Fokussierung auf Beratungsmethoden leicht die Bezüge zu den theoretischen Hintergründen verloren. Dies gilt auch für die systemische Beratung, die mit der Systemtheorie über eine fundierte Beratungstheorie verfügt. Auf beide Beobachtungen soll die Reihe der „Kurz-Workshop“ eine reagieren: Sie bietet kurze, auf wechselnde Methoden fokussierende Workshops, die neben der Methode selbst auch die theoretischen Hintergründe reflektieren.

■ SP5-105W

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

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

Nachweis für den Studienschwerpunkt

SP5 - Kommunikation, Kooperation und Beratung

18 Plätze / 5 Stunden / Hannover

100 €, für Eingeschriebene 75 €

Dienstag, 27.08.2019 17:00 - 21:00 Uhr

KURS-KALENDER

Freitag	05.04.2019			
SP2-117W	Einführung in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Betrieb	09:00	17:00	27
SP1-132W	Intuition und Leadership	17:00	21:00	22
Samstag	06.04.2019			
SP1-132W	Intuition und Leadership	09:00	13:00	22
SP2-117W	Einführung in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Betrieb	09:00	17:00	27
Mittwoch	24.04.2019			
SP1-134W	Kreativitätstechniken in der Führung	09:00	17:00	24
Donnerstag	25.04.2019			
SP1-134W	Kreativitätstechniken in der Führung	09:00	17:00	24
Freitag	26.04.2019			
SP3-146W	Kulturelle Intelligenz und interkulturelle Kompetenzentwicklung für multikulturelle Teams - ein Methodenseminar	09:00	17:00	34
Samstag	27.04.2019			
SP3-146W	Kulturelle Intelligenz und interkulturelle Kompetenzentwicklung für multikulturelle Teams - ein Methodenseminar	09:00	17:00	34
Montag	29.04.2019			
GE1-045P	Einführung in die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft	09:00	17:00	15
Freitag	03.05.2019			
S69-001P	Agilität braucht Struktur	09:00	17:00	46
Samstag	04.05.2019			
S69-001P	Agilität braucht Struktur	09:00	17:00	46
Dienstag	07.05.2019			
SP5-104W	Kurz-Workshop: Systemische Methoden in Führung und Beratung – Soziometrie	17:00	21:00	54
Freitag	10.05.2019			
SP4-101W	Alles zwecklos?! Organisationen als komplizierte soziale Systeme	09:00	17:00	43
Samstag	11.05.2019			
SP4-101W	Alles zwecklos?! Organisationen als komplizierte soziale Systeme	09:00	17:00	43
Montag	13.05.2019			
SP3-145W	Arbeitskreis Personalmanagement	18:00	21:00	33
Samstag	18.05.2019			
SP2-116W	Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement	09:00	17:00	26
Montag	20.05.2019			
SP4-098W	Arbeitskreis Organisationstheorie	17:00	20:00	40
Dienstag	21.05.2019			
SP2-121W	Supervision und Coaching für Akteur/-innen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement	09:00	17:00	31
Mittwoch	22.05.2019			
SP2-121W	Supervision und Coaching für Akteur/-innen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement	09:00	17:00	31

Freitag	24.05.2019			
SP3-147W	Bewährte und neue Methoden im Recruiting 4.0	09:00	17:00	35
Samstag	25.05.2019			
SP3-147W	Bewährte und neue Methoden im Recruiting 4.0	09:00	17:00	35
SP4-102W	Komplexes Entscheiden – Das Planspiel „Stellwerk“	09:00	17:00	44
Montag	27.05.2019			
GE1-047W	Sinnvolle Arbeit	09:00	17:00	17
Dienstag	28.05.2019			
GE1-047W	Sinnvolle Arbeit	09:00	17:00	17
Donnerstag	06.06.2019			
SP1-129W	Führung 4.0 - Führen in Zeiten von Digitalisierung und Agilität	09:00	17:00	19
Freitag	07.06.2019			
SP1-129W	Führung 4.0 - Führen in Zeiten von Digitalisierung und Agilität	09:00	17:00	19
SP1-131W	Ermutigende Führung	09:00	17:00	21
SP5-102W	Energetische Psychologie in Coaching und Beratung	09:00	17:00	52
Samstag	15.06.2019			
SP1-131W	Ermutigende Führung	09:00	17:00	21
SP5-102W	Energetische Psychologie in Coaching und Beratung	09:00	17:00	52
Montag	24.06.2019			
SP4-098W	Arbeitskreis Organisationstheorie	17:00	20:00	40
Freitag	28.06.2019			
SP5-103W	Work-Life-Balance als Thema im Coaching	09:00	17:00	53
Samstag	29.06.2019			
SP5-103W	Work-Life-Balance als Thema im Coaching	09:00	17:00	53
Montag	01.07.2019			
SP4-099W	Zur Gegenwart des organisatorischen Denkens – ein Symposium	12:00	18:00	41
Dienstag	02.07.2019			
SP4-099W	Zur Gegenwart des organisatorischen Denkens – ein Symposium	09:00	12:00	41
Freitag	05.07.2019			
SP2-119W	Betriebliches Gesundheitsmanagement als Mikropolitik	09:00	17:00	29
Samstag	06.07.2019			
SP2-119W	Betriebliches Gesundheitsmanagement als Mikropolitik	09:00	17:00	29
Montag	08.07.2019			
SP3-145W	Arbeitskreis Personalmanagement	18:00	21:00	33
Donnerstag	18.07.2019			
SP5-099W	Konflikt- und Krisenintervention im Team	09:00	17:00	49
Freitag	19.07.2019			
SP5-099W	Konflikt- und Krisenintervention im Team	09:00	17:00	49
SP1-130W	Eigentlich bin ich ganz anders – Authentizitätskritik und Rollenverständnis	09:00	17:00	20

KURS-KALENDER

Samstag	27.07.2019			
SP1-130W	Eigentlich bin ich ganz anders – Authentizitätskritik und Rollenverständnis	09:00	17:00	20
Freitag	09.08.2019			
SP1-133W	Management- und Beratungstools in der Digitalen Transformation: Altes, Neues und Gehyptes	18:00	21:00	23
Samstag	10.08.2019			
SP1-133W	Management- und Beratungstools in der Digitalen Transformation: Altes, Neues und Gehyptes	09:00	17:00	23
Donnerstag	22.08.2019			
SP5-100W	Systemisches Konfliktmanagement und die Bedeutung von Konfliktkosten	10:00	18:00	50
Freitag	23.08.2019			
SP5-100W	Systemisches Konfliktmanagement und die Bedeutung von Konfliktkosten	09:00	17:00	50
Dienstag	27.08.2019			
SP5-105W	Kurz-Workshop: Systemische Methoden in Führung und Beratung – Gespräche zwischen Tür und Angel	17:00	21:00	55
Donnerstag	29.08.2019			
SP3-150W	Coaching in der Personalarbeit	09:00	17:00	38
S69-002P	Agilität beobachten – Eine Learning Journey nach Berlin	10:00	18:00	47
Freitag	30.08.2019			
SP2-120W	Mit 70 Wochenstunden über die Lebensautobahn!? Coachingangebote für Vielarbeitende	09:00	17:00	30
SP3-150W	Coaching in der Personalarbeit	09:00	17:00	38
S69-002P	Agilität beobachten – Eine Learning Journey nach Berlin	09:00	17:00	47
Samstag	31.08.2019			
SP2-120W	Mit 70 Wochenstunden über die Lebensautobahn!? Coachingangebote für Vielarbeitende	09:00	17:00	30
Donnerstag	05.09.2019			
GE1-046W	Aktivieren, fokussieren, interagieren – Methoden im Workshop	09:00	17:00	16
Freitag	06.09.2019			
GE1-046W	Aktivieren, fokussieren, interagieren – Methoden im Workshop	09:00	17:00	16
SP5-101W	Schlüsselworte – Idiolektik in Beratung und Gesprächsführung	09:00	17:00	51
Samstag	07.09.2019			
GE1-046W	Aktivieren, fokussieren, interagieren – Methoden im Workshop	09:00	17:00	16
SP5-101W	Schlüsselworte – Idiolektik in Beratung und Gesprächsführung	09:00	17:00	51
Montag	09.09.2019			
SP4-098W	Arbeitskreis Organisationstheorie	17:00	20:00	40
SP3-145W	Arbeitskreis Personalmanagement	18:00	21:00	33
Freitag	13.09.2019			
SP4-100W	Führung, Organisation und Digitalisierung - Neu führen und geführt werden in der digitalen Transformation	09:00	17:00	42

Samstag	14.09.2019			
SP2-116W	Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement	09:00	17:00	26
SP4-100W	Führung, Organisation und Digitalisierung - Neu führen und geführt werden in der digitalen Transformation	09:00	17:00	42
Freitag	20.09.2019			
SP2-118W	Digital, flexibel, entgrenzt – schöne neue Arbeitswelt!?	09:00	17:00	28
SP3-149W	Weg damit! Weniger ist mehr - im Beruf wie im Privatleben	09:00	17:00	37
Samstag	21.09.2019			
SP2-118W	Digital, flexibel, entgrenzt – schöne neue Arbeitswelt!?	09:00	17:00	28
SP3-149W	Weg damit! Weniger ist mehr - im Beruf wie im Privatleben	09:00	17:00	37
Donnerstag	26.09.2019			
SP3-148W	„Auf leisen Sohlen ins Gehirn“ - Über die Macht von Metaphern	09:00	17:00	36
Freitag	27.09.2019			
SP3-148W	„Auf leisen Sohlen ins Gehirn“ - Über die Macht von Metaphern	09:00	17:00	36

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

Heike Mensi-Klarbach / Günther Vedder (Hrsg.)

Geflüchtete Menschen auf dem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft Bd. 8

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2017

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

Gender in Arbeit und Gesundheit – Standortbestimmung & Perspektiven

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft Bd. 9

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2017

Henry Johns / Günther Vedder (Hrsg.)

Organisation von Arbeit und berufsbegleitendem Lernen

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft, Bd. 10

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2018

DOZENTINNEN UND DOZENTEN

Name	Seite(n)
Brockmann, Christiane22
Bull, Finn-Rasmus46
Führung, Meik.21
Gärtner, Christian23
Grundke, Daniel38
Harion, Dominic20
Hauke, Christoph19
Haunschild, Axel	15, 17, 33
Hellmann, Eva Kristin	24, 53
Hoebel, Thomas	40, 41, 47
Johns, Henry36
Kandziora, Elisabeth	54, 55
Karafillidis, Athanasios.41
Kranz, Meike37
Krause, Florian20
Krüger, Eckhard51
Legler, Susanne50
Nichelmann, Rolf43
Nolden, Katharina35
Paetzold, Mareike16
Perschke-Hartmann, Christiane	26, 28, 29
Schahn, Klaus27
Schlichting, Brit	24, 49
Scholz, Anja47
Schubert, Andrea-Kristin	26, 28, 30, 31
Sell, Joanna34
Springmann, Simon17
Treske, Eric44
Vedder, Günther	33, 36, 37
Vogel, Martin.	40, 41, 46, 47, 54, 55
Waldvoigt, Ann-Kathrin27
Wegehaupt-Schneider, Ingeborg49
Wienemann, Elisabeth	30, 31
Wilhelm, Angela52
Winkler, Peter51
Wistuba, Lars	, 42
Wöhrle, Patrick43

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 von **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.
4. **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

Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung ist Art. 6 Abs. 1 lit. e) DSGVO iVm. §3 Abs. 1 Nr. 1 NHG. Angegebene Daten sowie Daten zur Kursbelegung sind für die Studienorganisation (insb. Veranstaltungsorganisation, Studienberatung und -abschluss sowie Rechnungserstellung) notwendig, werden ausschließlich für diese Zwecke verarbeitet und bis auf schriftlichen Widerruf gespeichert. Eine Weiterleitung an Dritte erfolgt nicht. Mit Ihrer Einschreibung in das Studium bzw. einer Anmeldung zu Veranstaltungen erklären Sie Ihre Einwilligung zur Verarbeitung Ihrer Daten zu den genannten Zwecken.

Termin: 24. Februar 2019

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 (freiwillige Angabe)

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 _____
-
-

Wieviel 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

Bitte senden Sie mir **Informationen** zu Veranstaltungen und interessanten Neuigkeiten zu.
Diesen Newsdienst kann ich jederzeit widerrufen.

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 8258
Email datenschutz@uni-hannover.de

II. Rechtsgrundlage und Zweck der Verarbeitung

Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung ist Art. 6 Abs. 1 lit. e) DSGVO i.V.m. § 3 Abs. 1 Nr. 1 NHG. 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.

III. Verpflichtung zur Bereitstellung

Sie sind zur Bereitstellung Ihrer Daten nicht verpflichtet, jedoch ist eine Teilnahme am Kursprogramm nur möglich, wenn Sie uns die benötigten Daten mitteilen.

IV. Empfänger

Eine Weiterleitung an Dritte erfolgt nicht.

V. Speicherdauer

Wir verarbeiten Ihre Daten so lange, wie es zur Planung und abschließenden Durchführung der Veranstaltung 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.

VI. Kategorien der personenbezogenen Daten, die verarbeitet werden

- Name, Vorname
- Adressdaten

VII. Ihre Rechte

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

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

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.

VIII. Beschwerderecht bei der zuständigen Aufsichtsbehörde

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 - Telefon +49 511.120 - 4500 | Fax +49 511.120 - 4599
E-Mail poststelle@lfd.niedersachsen.de