

UMDENKBAR



Eine neue Arbeitswelt ist möglich

ist möglich

Events zur innovativen Organisationsentwicklung

28.03. / 27.06. / 17.10.

im WUK Theater Quartier

Was ist die Umdenkbar?

Die Umdenkbar steht für Austausch über neue Formen des Arbeitens.

Die Umdenkbar steht für Menschen die auf der Suche sind nach Strukturen gelingender Zusammenarbeit in Teams und Organisationen.

Die Umdenkbar ist locker leicht, thematisch fokussiert und inspirierend.

Eine neue Arbeitswelt ist möglich und auch nötig. Aus dem ‚undenkbar‘ kann ein ‚umdenkbar‘ werden. Wir gehen der Frage nach: Wie wollen wir eigentlich leben? Und somit auch der Frage: Wie wollen wir (zusammen) arbeiten?

Organisationsentwicklung wird damit Teil von Gesellschaftsentwicklung. Mit kurzen theoretischen sowie praktischen Impulsen und gemeinsamen Erfahrungsaustausch finden wir Ideen zum Ausprobieren.

Über uns

VIERfältig begleitet Organisationen in Veränderungsprozessen – gern auch auf neuen und ungewohnten Wegen. Mit der Umdenkbar gestaltet VIERfältig seit 2018 regelmäßig Events zur innovativen Organisationsentwicklung. Hier teilen wir unsere Erfahrungen, Fragen und Herausforderungen.

Wieder mitten hinein ins Wohlfühl – (Psycho)Hygiene von Mitarbeitenden in Pandemiezeiten

28.03.

In den letzten zwei Jahren waren Mitarbeitende und Teams zusätzlichen Herausforderungen ausgesetzt. Auf Distanz arbeiten, Ungewissheiten aushalten, mehr Online-Zeiten oder Arbeit mit Doppelbelastung gehörte dazu. Die Notwendigkeit als Leitung eines Teams auch die (psychische) Gesundheit der Menschen im Blick zu behalten, ist wichtiger denn je geworden.

Wie viel Verantwortung tragen wir in Leitungspositionen für die Psychohygiene von Mitarbeitenden? Welche Räume gibt es dafür?

Wie kann neben (oder statt) Sport- und Gesundheitsangeboten strukturell mehr Resilienz und Psychohygiene ermöglicht werden?

Anmeldung bis 25. März

Demokratie und New Work: Wie demokratisch können die neuen Arbeitsformen sein?

27.06.

Demokratie ist mehr als nur ein politisches System. Manche Organisationen üben sich schon darin, demokratische Prozesse auch im Arbeitsleben umzusetzen. In der New-Work-Bewegung spielt das Thema der Entscheidungsfindung eine große Rolle. Weder klassisch-hierarchisch noch langwierig-basisdemokratisch wird befürwortet. Schnell soll es gehen und an Kompetenzen orientiert.

Bleibt dabei das demokratische Prinzip der Teilhabe für alle auf der Strecke? Wie sehen demokratische Prozesse und Strukturen in Organisationen eigentlich aus? Welche Formen von Beteiligung können wir aus dem „alten“ Arbeiten mitnehmen?

Welche New Work Tools sind unterstützend?

Anmeldung bis 24. Juni

Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung: Ist New Work die Lösung?

17.10.

New Work scheint fast wie ein Heilsversprechen für die Akzeptanz von Vielfalt. Jede*r hat gleich viel Macht, kann mitentscheiden, sich wirksam erleben und sich selbst organisieren. Welche Chancen und Grenzen stecken in den neuen Arbeitsformen, um Diskriminierung strukturell und zwischenmenschlich zu reduzieren.

Welche Menschen können an New Work teilnehmen und wer nicht? Wer sind die 33%, die die Organisationen bei der Umstellung auf neue Arbeitsformen verlassen? Welche Voraussetzungen braucht es, um sich auf die inneren Entwicklungsprozesse einlassen zu können, die dabei erforderlich sind?

Welche Voraussetzungen braucht es, um sich auf die inneren Entwicklungsprozesse einlassen zu können, die dabei erforderlich sind?

Anmeldung bis 14. Oktober

Glossar

„**New Work** [ist] eine Transformation der Arbeitswelt, die den Mitarbeiter und dessen Fähigkeit ins Zentrum stellt, in der Hierarchien verflacht oder sogar ganz abgeschafft und von gemeinsamer Führung oder Selbstorganisation abgelöst werden.“

aus „New Work needs Inner Work“ Joana Breidenbach/Bettina Rollow

„Mit **Selbstorganisation** werden im Kontext von New Work Arten der Zusammenarbeit beschrieben, die keiner Top-down-Planung und Kontrolle folgen und nicht auf einer starren Hierarchie basieren. Systeme steuern sich damit aus sich selbst heraus. In der Selbstorganisation sind Verantwortlichkeiten und Entscheidungsmacht transparent und kompetenzbasiert.“

Glossar der Zeitschrift „Neue Narrative“

Agilität, bzw. agile Strukturen ermöglichen Organisationen flexibler und proaktiver Veränderungen zu initiieren. Es steht oft in Verbindung mit digitalen Werkzeugen, die jedoch erst mit einem neuen Verständnis in Bezug auf Planung von Projekten wirksam werden.

Organisatorisches



räumlich
WUK Theater Quartier
Holzplatz 7a
06110 Halle



prächtig
Sei dabei bei einem oder allen Treffen. Termine schon notiert?



köstlich
Teilnahmegebühr in Höhe von
10 € (ermäßig) /
20 € (Standard) /
30 € (Solidarisch)
Getränke gehen auf eigene Kosten



meld Dich
Anmeldung über info@vierfaeltig.de bis jeweils den Freitag vor der Veranstaltung – das ermöglicht uns eine gute Planung

Es gelten die aktuellen Coronaregeln

Ablauf und Charakter



17 Uhr
gemütliches Ankommen



17.30 – 20 Uhr
Input



ab 20 Uhr
offenes Ende in der UmdenkBar mit Snack und Drink bei informellen Austausch