

# SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

## Auszug aus:

*Arbeit ist das halbe Leben?*

Das komplette Material finden Sie hier:

[School-Scout.de](https://www.school-scout.de)



M.12

Psychologische und pädagogische Handlungsfelder

**Arbeit ist das halbe Leben? – Eine Einführung  
in die Arbeits- und Organisationspsychologie**

Titel: Schulz, Anke-Silke



Was begegnet euch als Führungskraft dem eigenen Mitarbeiter? Trachtet nicht, nur auf Augenblicke hinzuwirken und sich anschließend umhört! Bisherige Führungskraft: Arbeit ist das halbe Leben! Und was bedeutet eine gelungene Unternehmenskultur auch? Was bedeutet 2.000 in der Berufs- und Arbeitswelt und wie die 100-Weiß-Gelbes gelangt? Das ist die Frage.

**KOMPETENZPROFIL**

**Klassenstufe:** Jahrgangsstufen 11–12  
**Kompetenzen:** Fähigkeiten analysieren und verstehen, Eigenstärke überlegen im Hinblick auf ihre Voraussetzungen, Stärken, Interessenbereiche, Arbeit mit Video Clips, Selbsttest, Rollenspiel, Skizze und Partnerarbeit.  
**Thematische Bereiche:** Bedeutung von Kultur, Strukturen, Betriebsklima, Führungskraft, Merkmale von Führungspersonal, Arbeitsgestaltung, Teamarbeit, Führungskraft und Unternehmenskultur, Ethik, Empathie, Feedback, Generation Z und die Berufswelt.  
**Medien:** Präsentation, Videos, Ideen, Bilder, Grafiken und Schablonen.  
**Fachübergreifend:** Sozialwissenschaften, Berufsberatung.

# M.12

## Psychologische und pädagogische Handlungsfelder

# Arbeit ist das halbe Leben? – Eine Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie

Timo Schuh, Anke Sölle



© RAABE 2021

© ADRAGAN/STOCK/GETTY IMAGES PLUS

Wie begegnet man als Führungskraft den eigenen Mitarbeitern? Erreicht mehr, wer auf Augenhöhe kommuniziert und sich wertschätzend verhält? Welcher Führungsstil eignet sich für welchen Mitarbeiter? Und was zeichnet eine gelungene Unternehmenskultur aus? Was Generation Z sich in der Berufs- und Arbeitswelt wünscht und wie die Life-Work-Balance gelingt zeigt diese Einheit.

---

### KOMPETENZPROFIL

<b>Klassenstufe:</b>	Jahrgangsstufen 11–13
<b>Kompetenzen:</b>	Führungsstile analysieren und vergleichen, Experimente überprüfen im Hinblick auf ihre Validität
<b>Methoden:</b>	Präkonzept, Textarbeit, Internetrecherche, Arbeit mit Video-Clips, Selbsttest, Rollenspiel, Einzel- und Partnerarbeit
<b>Thematische Bereiche:</b>	Bedeutung von Arbeit; Maslows Bedürfnispyramide; Führungsstile; Merkmale von Führungspersönlichkeiten; Arbeitsorganisation; Teamarbeit; Führungsstil und Unternehmenskultur; Johari Fenster; Feedback; Generation Z und die Berufswelt
<b>Medien:</b>	Primärtexte, Interviews, Videos, Bilder, Grafiken und Schaubilder
<b>Fachübergreifend:</b>	Sozialwissenschaften; Berufsorientierung

---

---

## Inhaltsverzeichnis

---

- 
- M 1**                    **Arbeit, Chefs und Kollegen – Ein Präkonzept ermitteln**
- M 1**            Arbeit, Chefs und Kollegen – Was denke ich darüber?
- 
- M 2**                    **Warum arbeiten Menschen? – Maslows Bedürfnispyramide verstehen**
- M 2**            Wie gelingt es, mit Maslow zu motivieren? – Bedürfnishierarchien erarbeiten
- 
- M 3**                    **Führungsstile im Fokus – Alphawolf, Teamplayer oder überflüssig?**
- M 3a**          Managementmodelle und Führungsphilosophien
- M 3b**          Die klassischen Führungsstile nach Kurt Lewin
- M 3c**          Moderne Führungsstile – Oder: Wer braucht noch einen Chef?
- 
- M 4**                    **Charisma – Der Königsweg zum Erfolg?**
- M 4a**          Charismatische Persönlichkeiten – Was macht sie aus?
- M 4b**          Charisma und Führungskompetenz – Angeboren oder erlernbar?
- 
- M 5**                    **Narzissmus – Die dunkle Seite der Macht?**
- M 5a**          Männlicher Narzissmus – Ein Fallbeispiel
- M 5b**          Narzissten – Verhasst, aber dennoch erfolgreich?
- 
- M 6**                    **Personenauswahl mit Psychologie – Der Schlüssel zum Erfolg**
- M 6a**          Was macht einen guten Test aus?
- M 6b**          Personalauswahl durch Fragebogen – Der Teufel steckt im Detail?
-

---

**Wie findet sich gutes Führungspersonal? – Chefwahl per Stimmzettel****M 7**

- M 7a** Chef per Stimmzettel? – Wahlen bei Haufe-umantis  
**M 7b** CEO Marc Stoffel über die Chefwahl: Wir betrachten Führung als Dienstleistung am Team
- 

**Menschen arbeiten besser in Gruppen! – Warum wir gemeinsam stärker sind****M 8**

- M 8a** Was ist eigentlich eine Gruppe? – Eine Begriffsbestimmung  
**M 8b** Effekte von Gruppenarbeit – Faulenzen oder Leistung?  
**M 8c** Der Hawthorne-Effekt  
**M 8d** Vor- und Nachteile von Gruppenarbeiten im Visier
- 

**Menschen arbeiten in Gruppen – Gemeinsam sind sie stark?****M 9**

- M 9a** Das Johari Fenster – Ein Blick ins Unbekannte  
**M 9b** Regeln erarbeiten für ein konstruktives Feedback  
**M 9c** Feedback – Überschätzt und kontraproduktiv?
- 

**Generation Z – Eine Herausforderung für die Berufs- und Arbeitswelt?****M 10**

- M 10a** Generation Z – Wie von einem anderen Stern?  
**M 10b** Illoyal, verwöhnt, visionsfrei – Warum die Arbeitswelt vor Generation Z zittert
- 

**Lernerfolgskontrolle****M 11**

- M 11** Klausur
- 

**Erwartungshorizonte**

## Arbeit ist das halbe Leben? – Eine Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie

### Führungsstile ändern sich – Corona und die Folgen

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt nachhaltig verändert. Die Krise stellt die traditionellen Führungsprinzipien infrage. Neue Formen der Kommunikation und Kollaboration sind erforderlich. Vertrauen wird zu einem Schlüsselbegriff. Organisationen und Vorgesetzte, die in einer hierarchischen Führungskultur auf Kontrolle setzen, haben Schwierigkeiten, mit der neuen Situation umzugehen. Auffällig ist, dass in dieser Ausnahmesituation überwiegend weibliche Führungskräfte an Prestige gewinnen: Die neuseeländische Regierungschefin Jacinda Ardern, Taiwans Präsidentin Tsai Ingern und Kanzlerin Angela Merkel.

### Gute Führung als Erfolgsfaktor – Modelle, Mitarbeiter zu beteiligen

Bereits 1939 untersuchte Kurt Lewin den Einfluss von Führungsstilen auf das Verhalten von Kindergruppen. Das von ihm entwickelte Kontinuum „autoritär-laissez-faire“ wurde später vielfach variiert. Heute wird das alte autoritär ausgerichtete Führungsmodell in der Arbeitswelt zunehmend in Frage gestellt durch Entwicklungen wie der globalen Digitalisierung, die Entwicklung hin zur Dienstleistungsgesellschaft und das unterschiedliche Verständnis von Zusammenarbeit seitens der jungen Generation.

Gute Führung ist ein entscheidender Erfolgsfaktor in allen Bereichen. Oft führen destruktive Persönlichkeitseigenschaften wie Narzissmus oder ein übersteigertes Selbstbewusstsein Menschen in höchste Positionen. Schlechte Chefs sind laut. Sie demütigen und schikanieren ihre Mitarbeiter. Dann steigen der Krankenstand und die Unzufriedenheit der Mitarbeiter, die Leistung sinkt. Seit Jahrzehnten belegen Studien, dass viele Menschen in zahlreichen Unternehmen nur Dienst nach Vorschrift machen. Deshalb stehen nicht wenige Manager vor einem Dilemma. Wie gelingt es, Unternehmen umzustrukturieren, Kommunikationswege neu zu gestalten und Mitarbeiter an Entscheidungen zu beteiligen? Kann man „demokratisch“ agieren und gleichzeitig die Kontrolle über die eigene Organisation behalten?

### Erfolgreich im Team arbeiten – Wenn Vorgesetzte auf das „Wir Gefühl“ setzen

Eine internationale Langzeitstudie belegt, dass Mitarbeiter weniger Stress empfinden, wenn Vorgesetzte in ihrem Team auf ein Wir-Gefühl setzen. Die engagiertesten Mitarbeiter finden sich Forschungen zufolge in gut funktionierenden Teams. Bewährt haben sich in diesem Kontext Vieraugengespräche, die im Feedback die Betonung auf die Stärken und nicht die Beseitigung von Schwächen richten.

### Arbeitspsychologie und Führungspsychologie – Ein Teilgebiet der Wirtschaftspsychologie

Die Arbeitspsychologie befasst sich mit der Anwendung psychologischer Theorien und Methoden auf die Arbeitswelt. Führungspsychologie ist ein Teilgebiet der Wirtschaftspsychologie, in welches Erkenntnisse der Organisations-, Persönlichkeits-, und Sozialpsychologie einfließen. Führung findet sich aber nicht nur in Wirtschaft und Politik, sondern auch in Sport, Kultur oder Bildung.

## Didaktisch-methodisches Konzept

### Wie bettet sich das Thema in den Lehrplan ein?

Die vorliegende Einheit bettet sich ein in Inhaltsfeld 6 des Bildungsplanes Erziehungswissenschaften für die Sekundarstufe II in Nordrhein-Westfalen. Untersucht werden hier Bedingungen und Voraussetzungen professionellen pädagogischen Handelns im organisatorischen Rahmen. Im Fokus stehen dabei der soziale und kulturelle Wandel, dem pädagogisches Handeln unterliegt, wie auch der Wandel pädagogischer Berufsfelder selbst, und ebenso die Frage, unter welchen Bedingungen pädagogisches Handeln in Unternehmen und Institutionen stattfindet. Reflektiert werden diese Fragen im Hinblick auf unterschiedliche Führungsstile in Unternehmen und innerhalb der Schule sowie mit Blick auf deren Folgen in Bezug auf Motivation und Arbeitsergebnis. Die Schülerinnen und Schüler befassen sich mit Kommunikationsprozessen, Wahrnehmungsvorgängen und Abläufen innerhalb von Gruppen. Dabei erfahren Sie, dass menschliches Verhalten auch im beruflichen Teil des Lebens von Disposition und Situation abhängt.

### Warum ist das Thema für die Lernenden relevant?

Alle Menschen begegnen dem Thema Arbeits- und Organisationsformen: als Kinder und Jugendliche in der Schule, später in der Ausbildung und im Berufsleben. Wissen über Führung und Organisationsformen ist immer von Relevanz, sobald mehrere Personen zur Verfolgung eines Ziels zusammenkommen. Führungskompetenz ist deshalb eine Fähigkeit, die möglichst früh im Leben erlernt und geschult werden sollte. Gleiches gilt für das Wissen über psychologische Faktoren in der Arbeitswelt. Vertiefend ergänzt werden können im weiteren Verlauf des Unterrichts die Themen Stress/Burn-out und Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Arbeitswelt.

### Wie ist die Reihe aufgebaut?

Zum Einstieg sammeln die Schülerinnen und Schüler erste Überlegungen zu Beweggründen und Motiven des Menschen, zu arbeiten. Warum gehen wir einer geregelten Arbeit nach? Wann sind Menschen mit ihrer Arbeit zufrieden? Wann und warum fühlen sie sich unwohl? Welche Führungsstile werden unterschieden? Wie ist Arbeit heute organisiert? Alle Aspekte, die hier im Einstieg aufgegriffen werden, gliedern zugleich den Aufbau der nachfolgenden Einheit insgesamt. Mit der Bedürfnispyramide nach Maslow erarbeiten sich die Lernenden anschließend eine Antwort auf die Frage, warum manche Menschen in ihrer Arbeit „voller Eifer aufgehen“ während andere nur „Dienst nach Vorschrift“ machen. Sie erkennen im zweiten Schritt, wie mithilfe der Bedürfnishierarchie Mitarbeiter motiviert werden können.

Im zweiten Teil der Einheit liegt der Fokus auf der Untersuchung unterschiedlicher Führungsstile und der Frage nach deren Auswirkungen auf Motivation, Engagement und Arbeitsklima in einem Unternehmen. Die klassischen Führungsstile nach Kurt Lewin werden anhand eines Videoclips über ein Experiment mit Kindern erarbeitet. Trotz des Alters der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist das Beispiel nahe genug an der Lebenswelt der Schülerinnen und Schüler und darum auf die Schule leicht übertragbar.

Der dritte Teil der Einheit legt den Schwerpunkt auf die Fragen nach der Organisation von Arbeit. Untersucht werden dabei Themen, die sowohl in der Berufs- und Arbeitswelt als auch in der Schule bzw. für die Schülerinnen und Schüler von Relevanz sind. Dass die Arbeit in Gruppen den Einzelnen dazu bringen kann, hinter seinen eigenen Leistungen zurückzubleiben und sich auf die anderen zu verlassen, kennen die Lernenden aus ihrem Schulalltag. Mit dem theoretischen Hintergrund zu diesem Phänomen befassen sie sich in der Einheit. Auch „Feedback“ ist heute kein Fremdwort mehr. Die Schülerinnen und Schüler erkennen, welchen theoretischen Nutzen Feedback hat, und welche

Chancen und Risiken damit verbunden sind. Als Angehörige der Generation Z befassen sie sich abschließend mit der Frage nach ihren eigenen Vorstellungen von Arbeit und Führung am Arbeitsplatz. Welchen Einfluss auf die Organisation in Unternehmen Arbeitnehmer haben sollten und wie sich Generation Z integriert, darüber informiert abschließend ein Sachtext. Die Klausur fordert abschließend die Anwendung des zuvor erworbenen Wissens über Führungsstile anhand einer Analyseaufgabe zu einem exemplarisch ausgewählten Fallbeispiel.

### **Wie geht die Einheit methodisch vor?**

Ziel der Reihe ist es, die erworbenen Erkenntnisse immer wieder auf die Lebenswelt der Schülerinnen und Schüler zu übertragen. Sie erhalten beispielsweise den Arbeitsauftrag, den Führungsstil ihrer Lehrerinnen und Lehrer zu analysieren oder zu erörtern, ob eine Schule, die nach dem Laissez-Faire Führungsstil geleitet wird, für sie eine wünschenswerte Alternative darstellt. Im Sinne der Handlungsorientierung werden die unterschiedlichen Führungsstile in Rollenspielen vertiefend verdeutlicht. Zur Erarbeitung des Konzepts der charismatischen Führung macht sich die Einheit Persönlichkeiten aus Film und Politik zunutze, die den Lernenden bekannt sein dürften und motivierend wirken. Gearbeitet wird immer wieder auch mit Fallbeispielen beispielsweise zum Thema „Narzissmus“.

### **Welche Kompetenzen werden im Rahmen der Einheit gefördert?**

Sachkompetenz: Die Schülerinnen und Schüler können:

- unterschiedliche Führungsstile charakterisieren, voneinander abgrenzen und beurteilen.
- die den unterschiedlichen Führungsstilen zugrundeliegenden Menschenbilder darlegen.
- die Bedürfnispyramide nach Maslow auf dem Wege der Mitarbeitermotivation anwenden.
- die Bedeutung von Narzissmus in der Arbeitswelt erläutern.

Urteilskompetenz: Die Schülerinnen und Schüler können:

- die praktische Relevanz der Maslow-Pyramide erörtern und beurteilen.
- begründet zur Effektivität von Gruppenarbeit im schulischen Kontext Stellung nehmen.
- die Validität von Forschungsergebnissen beurteilen.
- sich begründet zur Charakterisierung der Generation Z und deren Vorstellungen von der Berufswelt positionieren.
- die Bedeutung von Charisma für den Führungserfolg bewerten.

Methodenkompetenz: Die Schülerinnen und Schüler können:

- aus Lernvideos entnommene Informationen zusammenfassen, präsentieren und anwenden.
- Umfragen gestalten und auswerten.
- ein Rollenspiel zu einem Feedbackgespräch gestalten

Handlungskompetenz: Die Schülerinnen und Schüler können:

- Erkenntnisse aus der Forschung zur Effektivität von Gruppenarbeit sinnvoll auf Gruppenarbeit im schulischen Kontext anwenden.
- Erkenntnisse über konstruktive Feedbackformen reflektieren und im Alltag anwenden.



## Hinweise zu den Materialien

- Die Materialien in M 1 konfrontieren die Lernenden mit unterschiedlichen Aussagen zum Themenfeld „Führung, Führungsstile und Arbeitsorganisation“. Sie sind zunächst aufgefordert, sich zu positionieren. Im zweiten Schritt tauschen sie sich untereinander aus. M 1
- Die Materialien in M 2 gehen der Frage nach, warum manche Menschen in ihrer Arbeit „voller Eifer aufgehen“ während andere nur „Dienst nach Vorschrift“ machen. Hilfreich dabei ist ein Blick auf die Bedürfnis-Pyramide von Abraham Maslow. Abschließend erörtert wird in diesem Zusammenhang, wie dieses Wissen zur Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unternehmen und von Schülerinnen und Schülern im Schulalltag sinnvoll genutzt werden kann. M 2
- Im Fokus der Materialien in M 3 steht die Arbeitsform Gruppenarbeit. Die Schülerinnen und Schüler erarbeiten in einem ersten Schritt, was Gruppen sind und inwiefern sie sich von einem Team unterscheiden (M 3a). Im zweiten Schritt erkennen sie den Zusammenhang zwischen der Größe von Gruppen und ihrer Arbeitsleistung, der in Experimenten (Ringelmann Experiment, M 3b) nachgewiesen wurde. Im dritten Schritt befassen sie sich mit dem Hawthorne- und dem Pygmalion-Effekt (M 3c), welche die Validität von Experimenten im Allgemeinen gefährden können. Abschließend diskutieren sie materialgestützt (M 3d), wie sinnvoll Gruppenarbeiten in der Schule ist. M 3
- Im vierten Teil der Einheit werden unterschiedliche Managementmodelle bzw. Führungsphilosophien untersucht (M 4a). Deutlich wird, dass diesen Modellen jeweils unterschiedliche Menschenbilder zugrunde liegen. In M 4b lernen sie auf der Grundlage eines Videoclips die Führungsstile kennen, welche der Sozialpsychologe Kurt Lewin unterschied. Sie erörtern Vor- und Nachteile der Stile. Abschließend wird diskutiert, ob eine Schule, die im Laissez-Faire-Stil geführt wird, wünschenswert ist. Im dritten Teil beschäftigen sich die Lernenden mit modernen Führungsstilen nach Daniel Goleman und der Frage, welche Vor- und Nachteile diese haben und damit auch, welcher Führungsstil in welcher Situation am effektivsten ist (M 4c). M 4
- Im Fokus der Materialien in M 5 steht das Merkmal, das vielen bekannten und erfolgreichen Persönlichkeiten gemeinsam ist: das Charisma. M 5a präsentiert den Schülerinnen und Schülern verschiedene Persönlichkeiten, die als charismatisch gelten. Die Jugendlichen untersuchen vertiefend, worauf dieses beruht. M 5b verdeutlicht, welche Bedeutung Charisma für den Führungserfolg hat und leitet zur Frage über, ob Charisma angeboren oder erlernbar ist. M 5
- M 6 untersucht „die dunkle Seite der Macht“. Ein Fallbeispiel verdeutlicht den Lernenden, welche negativen Auswirkungen narzisstische Vorgesetzte bzw. Kollegen haben (M 6a). Dennoch befinden sich Narzissten in Führungspositionen. Warum das so ist, zeigt M 6b. Abschließend erörtern die Lernenden, inwiefern gerade Social Media ein Nährboden für Narzissmus ist. M 6
- Seit 2013 wählen die Mitarbeiter des Schweizer Talentmanagement-Software Anbieters Haufeumantis ihre Vorgesetzten (M 7). M 7a beschreibt den Wahlvorgang. Im Interview (M 7b) erläutert CEO Marc Stoffel die positive Wirkung der Wahl der Vorgesetzten. Die Stunde endet mit der Frage, welche Voraussetzungen in einem Unternehmen gegeben sein müssen, damit die demokratische Wahl des Führungspersonals erfolgreich sein kann. Abschließend sind die Lernenden gebeten ein Urteil abzugeben, ob Führungskräfte gewählt werden sollten. M 7
- Im Fokus der Materialien in M 8 steht die Frage, ob Menschen in Gruppen bessere Arbeitsergebnisse erzielen als allein. Zunächst wird der Begriff „Gruppe“ definiert und vom „Team“ abgegrenzt (M 8a). Sind Menschen, die in Gruppen arbeiten, wirklich effektiver oder nicht doch fauler, weil sie sich auf andere verlassen? Wie Arbeit im Team zu gestalten ist, damit die Leistung gegenüber Einzelarbeit sich verbessert, erläutert M 8b. Dass die Beobachtung von Menschen im Falle eines Experiments



die Forschungsergebnisse beeinflusst, legt M 8c dar. M 8d nimmt abschließend Vor- und Nachteile von Gruppenarbeit in den Blick.

M 9 Ist Feedback das Allheilmittel für eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden? In M 9 reflektieren die Lernenden die Chancen und Grenzen von Feedback. Das Johari-Fenster (M 9a) bietet ein Modell zum Abgleich der Eigen- und Fremdwahrnehmung. Es findet im Feedback Anwendung. Die Frage, nach welchen Regeln ein konstruktives Feedback gestaltet werden sollte, steht im Zentrum des Materials M 9b. Im Rollenspiel simulieren die Lernenden ein Feedbackgespräch. M 9c befasst sich schließlich mit der These, dass Feedback schädlich sei, da es zu sinkenden Leistungen führe.

M 10 Seit einigen Jahren ist die Generation Z (in den Jahren 1995 bis 2005 Geborene) in der Arbeitswelt angekommen. Sie hat ihre ganz eigenen Vorstellungen, wie Führung und die Organisation von Arbeit gestaltet sein sollten (M 10). Einen ersten Eindruck davon, dass hier unterschiedliche Welten aufeinanderprallen können, gibt Karikatur M 10a. Diese entschlüsseln die Lernenden mithilfe eines Videoclips und eines Textes (M 10b). Abschließend gehen sie der Frage nach, mit welchen Ideen bzw. Konzepten Führungskräfte dieser neuen Generation begegnen können.

M 11 Die Unterrichtseinheit endet mit einem Klausurvorschlag (M 11). Die Lernenden wenden ihr zuvor erworbenes Wissen aus der Einheit auf ein Fallbeispiel an, analysieren unterschiedliche Führungsstile und die Bedeutung von Führung.

### Ergänzende Materialien

- ▶ **Blessin, Bernd; Wick, Alexander:** *Führen und führen lassen. Ansätze, Ergebnisse und Kritik der Führungsforschung.* Verlag utb, Konstanz/München 2017.

Nicht positives Denken ist der Schlüssel zum Erfolg, sondern Disziplin. Sie entscheidet über Glück und Zufriedenheit, über Karriere, Gesundheit und finanzielle Sicherheit. Glücklicherweise beruht Disziplin auf dem Willen und lässt sich trainieren.

- ▶ **Chamorri-Premuzic, Thomas:** *Warum so viele inkompetente Männer in Führungspositionen sind (und was man dagegen tun kann).* Haffmans & Tolkemitt, Wien 2019.

Im Fokus dieses Buches stehen zwei Fragen: Warum ist es für inkompetente Männer so leicht, Chef zu werden? Und warum ist es besonders für kompetente Frauen so schwer, aufzusteigen? Warum noch immer zahlreiche Unternehmen destruktive Persönlichkeitseigenschaften wie Narzissmus und ein überzogenes Selbstbewusstsein mit Führungspotenzial verwechseln, erläutert dieses Buch. Es zeigt, was eine gute Führungskraft ausmacht und wie es besser geht.

- ▶ **Nerdinger, Friedemann W; Blickle, Gerhard; Schaper, Niclas (Hrsg.):** *Arbeits- und Organisationspsychologie.* Springer Verlag, Heidelberg 2019.

Dieses Lehrbuch bietet eine systematische und fundierte Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie. Wann ist jemand zufrieden mit seiner Arbeit? Welche Prozesse finden bei Fusionen und Unternehmensübernahmen statt? Wie gelingt Personalentwicklung? Was ist mit organisationaler Sozialisation gemeint? Das und mehr wird hier verständlich beantwortet.

# SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

**Auszug aus:**

*Arbeit ist das halbe Leben?*

Das komplette Material finden Sie hier:

[School-Scout.de](https://www.school-scout.de)



M.12

Psychologische und pädagogische Handlungsfelder

**Arbeit ist das halbe Leben? – Eine Einführung  
in die Arbeits- und Organisationspsychologie**

Titel: Schulz, Anja-Silke



Was begegnet euch als Führungskraft dem eigenen Mitarbeiter? Trachtet nicht, nur auf Augenblicke hinzuwirken und sich anschließend umhört! Bisherige Führungskraft: Wie werden Sie arbeiten? Und was bedeutet eine gelungene Mitarbeiterführung auch? Was bedeutet 2.000 in der Berufs- und Arbeitswelt und wie die 100-Weiß-Gelbes geht? Wie wird?

**KOMPETENZPROFIL**

**Klassenstufe:** Jahrgangsstufen 11–12  
**Kompetenzen:** Fähigkeit zu analysieren und synthetisieren, Eigeninteresse überlegen im Hinblick auf ihre Kollegen  
**Methoden:** Problemlösen, Szenario, Szenarioarbeiten, Arbeit mit Video Clips, Selbsttest, Rollenspiel, Einzel- und Partnerarbeit  
**Thematische Bereiche:** Bedeutung von Motivation, Mitarbeiterführung, Führungsfähigkeit, Merkmale von Führungspersonal, Arbeitsgestaltung, Teamarbeit, Führungstil und Organisationskultur, Zielsetzung, Feedback, Generation Z und die Arbeitswelt  
**Medien:** Präsentation, Videos, Ideen, Bilder, Grafiken und Schablonen  
**Fachübergreifend:** Sozialwissenschaften, Berufsberatung