

23. Gruppendynamiktage

Gallneukirchen 2007

Inhalte

+

ReferentInnen

GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE VERKÖRPERN

Die Fachsektion GD/DG in Bewegung

Rudolf Müllner
Dominik Pesendorfer

Der Körper kann als Symbolsystem interpretiert werden. Im und am Körper werden Unterschiede und Gemeinsamkeiten manifest.
Der Körper ist ein Kommunikationsmedium, Körperlichkeit ist unaufhebbar mit der Zuschreibung von Eigenschaften verbunden. Diese Eigenschaften werden permanent bewusst und unbewusst kommuniziert.

Körperlichkeit wird in klassischen gruppendynamischen Settings häufig nicht thematisiert. In unserer Arbeitssequenz wollen wir exemplarisch den Focus auf den Körper der Einzelpersonen und die unterschiedlichen Gruppen-Körper der FS GDDG richten. Wir verstehen den Körper dabei als analoges Lernfeld, mit dessen Hilfe Gemeinsamkeiten und Unterschiede wahrgenommen werden können.

Die Richtung der Aufmerksamkeit auf den eigenen Körper und den Körper der anderen eröffnet uns ein Feld die Praxen und Theorien der Konstituierung von Unterschiedlichkeit und Gemeinsamkeit zu untersuchen.

Als theoretischer Hintergrund dienen uns dabei die Bioenergetische Analyse und die angewandte Gruppendynamik.

In der von uns angeleiteten Einstiegssequenz sollen die anwesenden Personen über Körperübungen und Bewegung mit dem Thema der Gruppendynamiktage „Gemeinsamkeiten und Unterschiede“ in einen ersten Kontakt kommen.

Rudolf Müllner

Lehre, Forschung, Verwaltung am Zentrum für Sportwissenschaften der Universität Wien, freier Berater.

Absolvierte Curricula: Gruppendynamik/Groupworker (ÖAGG), Bioenergetische Analyse (DÖK), Team- und Organisationsberatung (TAO)

Dominik Pesendorfer

Sportwissenschaftler, Groupworker und Gruppendynamiktrainer i.A. (ÖAGG), Bioenergetischer Analytiker (DÖK), Co-Gesellschafter BeraterInnengruppe naschmarkt

INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION UND DIE KUNST, NICHT RASSISTISCH ZU SEIN

Christa Kleiner

Durch die Globalisierung wird die ethnische, kulturelle und religiöse Heterogenität in Europa und die Kontakte zu Menschen anderer Herkünfte und Werthaltungen zunehmen. Konstruktiv mit kultureller Vielfalt umgehen zu können wird als Schlüsselqualifikation gelten und ist Grundlage des heute so modernen Diversity Managements.

Interkulturelle Kompetenz ist das Vermögen, mit bestimmten Haltungen und Einstellungen sowie besonderen Handlungs- und Reflexionsfähigkeiten in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu interagieren. Voraussetzungen sind Flexibilität und die Fähigkeit, das eigene Referenzsystem entsprechend zu verändern und eigenes Verhalten einem kulturellen Kontext anzupassen. Interkulturelle Kompetenz setzt die eigene kulturelle und religiöse Weltsicht nicht absolut, sondern reflektiert sie. Sie kann kulturgeleitetes Verhalten erkennen und sich auf neue Verhaltensweisen in anderen Kulturen einlassen, auch wenn diese im Rahmen der eigenen Sozialisation unbekannt sind.

Diese idealtypische Beschreibung setze ich im Vortrag der Schwierigkeit gegenüber, nicht rassistisch zu denken und handeln. Die Jahrhunderte lange Geschichte des Rassismus, die bis heute in alle gesellschaftlichen Bereiche wirkt, verlangt einen lebenslangen Lernprozess von uns, die wir in dieser Tradition aufgewachsen sind und leben.

Rassismus hat Auswirkungen auf die davon Betroffenen. Dafür werde ich einige Beispiele geben und aufzeigen, wie es sich negativ auswirkt, wenn wir institutionalisierten und individuellen Rassismus hinnehmen oder davon profitieren.

Christa Kleiner

Wien, *1959

Diplomierte Sozialarbeiterin

Absolventin des Lehrgangs für Organisationsentwicklung und Leitung von Non-Profit-Organisationen (A. Gotthardt-Lorenz; R. Hlavacek, Beratergruppe Neuwaldegg)

Groupworker und Gruppendynamiktrainerin (ÖAGG)

Supervisorin (ÖVS)

Berufstätig im Sozialmanagement, Schwerpunkte: Frauen, MigrantInnen,

Erwachsenenbildung, Alte Menschen

Seit 2006 Leiterin des Beratungszentrums Pflege und Betreuung zu Hause, Fonds Soziales Wien

Freiberufliche Trainerin und Beraterin in den Bereichen: Diversity und Gender Management, Teamentwicklung und interkulturelle Teambildung, interkulturelle Kommunikation, Antirassismus, Konfliktmanagement.

Kontakt:

Tel.: 01/ 789 13 73

christa.kleiner@gmx.at

www.diversity-ok.at

DOING GENDER – DOING INEQUALITY?

Wie durch alltägliches, ununterbrochenes und unbewußtes „Geschlechtshandeln“ traditionell hierarchische Geschlechterverhältnisse aufrechterhalten werden

Gitta Mühlen Achs

Was bedeutet *doing gender*? Welche Auswirkungen hat es auf unsere individuelle Selbstdarstellung als Frauen und Männer? Wie und mit welchem Ergebnis beeinflusst es unsere soziale Kommunikation? Diese Fragen sollen anhand von Bildmaterial erörtert und diskutiert werden. Grundlegend dafür ist die Kenntnis von Gender als kulturellem Geschlechter-Konzept: zum einen ist es von zentraler Bedeutung für unsere Identitätsbildung; zum anderen prägt und regelt es auch die Benutzung unserer sozialen Kommunikationsmittel – nicht zuletzt unserer Körpersprache. Insbesondere sie kann unter diesen Umständen aufgrund ihrer besonderen Eigenschaften – z.B. ihrer Komplexität und weitgehend unbewussten Benutzung - wesentlich zur Aufrechterhaltung und Weitervermittlung von traditionellen Rollenvorstellungen und hierarchischen Geschlechterverhältnissen beitragen, die wir eigentlich für überholt oder bereits für überwunden halten. Ausblickend soll dann erörtert werden, wie diese Strukturen durch bewusste Wahrnehmung und aktives Arbeiten am eigenen Verhalten tatsächlich abgebaut und verändert werden könnten.

Gitta Mühlen Achs:

Nach Abschluss des Studiums der Psychologie/Anthropologie an den Universitäten Wien und München von 1973 bis 2006 als wissenschaftliche Mitarbeiterin der Ludwig-Maximilians-Universität München, zuletzt am Institut für Sozialpsychologie tätig; außerdem zahlreiche Lehraufträge in- und ausländischer Universitäten und Hochschulen; zuletzt auch als Leiterin diverser Fortbildungsveranstaltungen in staatlichen und wirtschaftlichen Unternehmen im Kontext von Gender Mainstreaming und als Trainerin zur Entwicklung von Genderkompetenz tätig.

Meine Arbeitsschwerpunkte:

Soziale Interaktion, nonverbale Kommunikation (Körpersprache) und Geschlecht, die Beziehung zwischen Körpersprache und Gender (bzw. der sozialen Ordnung der Geschlechter), Medienpsychologie bzw. genderkritische Medienanalyse.

Auswahl einschlägiger Publikationen:

Mühlen Achs, G., „Wer führt? Körpersprache und die Ordnung der Geschlechter“, Verlag Frauenoffensive, München, 2003

Mühlen Achs, G., „Geschlecht bewusst gemacht. Körpersprachliche Inszenierungen – ein Bilder- und Arbeitsbuch“, Verlag Frauenoffensive, München, 1998

Mühlen Achs, G. & Schorb, B., „Geschlecht und Medien“, Kopäd Verlag, München, 1995

GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE
Der Tanz der Anderen oder die Nutzung der Unterschiede

Werner Zbinden

Als einer der wenigen Berater in Organisationsentwicklung, der bereits seit 1990 in der Demokratischen Republik Kongo (RDC) tätig ist, konnte ich die verschiedensten Formen mit Komplexität und Kompliziertheit aus der Nähe beobachten und in der Berufsrolle unterschiedliche Interventionen zum Tagungsthema versuchen – mit mehr und weniger Erfolg.

Da kulturelle, strukturelle und politische Veränderungen im zentralen und westlichen Afrika sich schneller vollziehen als in unsern stabilisierten Zonen, sind die Ergebnisse und Prozesse auch für Veränderungsprozesse in unsern Organisationen interessant. Die SAAP als Ausbildungsorganisation für OE-Beratungen in der Schweiz kann ihre 15-jährige Beratungs- und Weiterbildungserfahrung in Europa und Afrika hier und dort verwerten.

In den 45 Minuten versuche ich, einige Erfahrungen, die ich im November 2005 mit dem „**politischen Ballet**“ in Nord-Kivu, einer Ostprovinz der RDC, machen konnte, zu vermitteln. Diese beeindruckende Eigenleistung der diversen Stammeskulturen macht deutlich wie kulturelle Unterschiede, wenn sie deutlich gemacht werden, zu Verweigerung von Bürgerkrieg führen kann – dies mitten in einer kriegsgeschüttelten Zeit und Gegend.

Wer zum Voraus mehr erfahren möchte und französisch spricht, kann sich eine vom POLE INSTITUTE in Goma/RDC herausgegebene Zeitschrift REGARDS CROISES NO 010 herunterladen: www.pole-institute.org/documents/regard10.pdf

Arbeitsform: Anknüpfend an die vorausgehendem Referate versuchen wir eine Einstimmung auf die Idee des **politischen Balletts**. Dazu benötigen wir einige Rhythmen, vielleicht auch Musik und die Bereitschaft, sich zu bewegen. Nach einer kurzen Auswertung werde ich einige konzeptuelle Information zum Thema nachzuliefern.

Werner Zbinden:

Einige Teilstücke von mir: Psychologiestudium klinischer Richtung, Ausbildungen in Supervision, später in Organisationsentwicklung, Gruppendynamik, während 17 Jahren Trainer in Alpbach und vielen andern Trainings im europäischen Raum, Dozent an der heutigen Fachhochschule in Sozialarbeit und an der Fachhochschule für Angewandte Psychologie in Zürich, Berater in Unternehmen und Institutionen mit Schwerpunkt in kulturellen Veränderungen, Mitträger von Ausbildungen in OE, aber auch Familie und Reisen – und noch vieles mehr.

DER UMGANG MIT GENDER IN EINER ORGANISATION

Gabriella Hartmann

„Es gibt keine geschlechtsneutralen Veränderungsprozesse, solange die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung besteht“ (Cornelia Edding) und „Diskriminierungsformen sind in eine Arbeitswelt eingebettet, die nach männlichen Interessen und Bedürfnissen strukturiert wurde und wird.“ (Dohnal in Buchinger/Pircher 1994 S5)

Aus diesen beiden vorangestellten Thesen wird mein Blickwinkel für diesen Workshop deutlich: es geht hier nicht um Gender Mainstreaming im Allgemeinen, sondern der Fokus liegt auf dem Change Management einer Organisation, die beschlossen hat, Gender in ihre Kultur aufzunehmen. Gender Mainstreaming ist eine organisationale Strategie die vom Management beschlossen und umgesetzt werden muss. In diesem Sinne betrifft es alle Entscheidungsbereiche und es geht um beide Geschlechter. Von Anfang an wird die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einbezogen und als veränderbar angesehen.

So weit so gut – aber wie schaut die Praxis aus?

Welche Umsetzungsmöglichkeiten für Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit gibt es? Was sind die Vorteile, Hindernisse und wo gibt es Ressourcen? Welche Auswirkungen haben die unterschiedlichen Strukturebenen im Konfliktmanagement? Ersetzt Gender Mainstreaming alle anderen Strategien? Wie wird mit Gestaltungsmacht umgegangen? Mit diesen und ähnlichen Fragen werden wir uns im Workshop beschäftigen und anhand eines Fallbeispiels Thesen dazu erarbeiten. Diese wiederum können hilfreich in einem Beratungsprozess sein.

Gabriella Hartmann:

Aktueller Aufgabenbereich

Beratung und Training mit Schwerpunkt:

- Entwicklung, Konzeption und Durchführung von Lehrgängen und Fachtagungen zum Thema „Managing Gender & Diversity“ mit dem Ziel der bewussten Handhabung von sozialen Differenzen in Organisationen.
- Entwicklung, Konzeption und Durchführung von Lehrgängen zum Erwerb und Weiterentwicklung von sozialer Kompetenz, mit den Schwerpunkten Selbstreflexion, Teamfähigkeit, Führungsverhalten, Organisationsdynamik, Konfliktbewältigungsstrategien
- Trainings in der Erwachsenenbildung, im politischen und schulischen Bereich mit den Schwerpunkten Integration, Teamentwicklung, Umgang mit Konflikten
- Teamentwicklung
- Beratung und Supervision von Personen und Teams

Professioneller Hintergrund und Werdegang

- Ausbildung zur Chemotechnikerin in Wien, seit 1970 im Novartis Forschungsinstitut bis 2006 als solche tätig
- Seit 1973 aktiv im Betriebsrat in den diversen Funktionen, davon 12 Jahre als Vorsitzende
- Groupworker und Gruppendynamiktrainerin im ÄAGG, i.A. zur Supervisorin ebenda
- Erwerb des Gewerbescheins für „Lebens- und Sozialberater“

SPIEL MIT PERSPEKTIVEN – THE FEELING OF DIVERSITY

Systemische Simulation

Klaus Schulte

In diesem Workshop soll es darum gehen, mit den Unterschieden innerhalb unserer Fachsektion zu arbeiten mit dem Ziel ihrer kreativen Nutzung:

- Welche Wünsche haben die Teilnehmenden des Workshops für die Entwicklung unserer FS?
- Was sind die wichtigsten Unterschiede zwischen den Mitgliedern unserer FS?

In einer systemischen Simulation wird diese Situationsbeschreibung sicht- und spürbar. Kreative Ideen können entstehen und in der Simulation gleich ausprobiert werden. In den letzten zwei Jahren habe ich mich intensiv mit der Anwendung systemischer Simulationen zu Innovationsthemen beschäftigt. Dabei hat sich immer wieder herausgestellt, wie Diversität von Personen, Interessen und Perspektiven eine wichtige Voraussetzung für das Generieren innovativer Ideen ist.

Klaus Schulte:

Aus- und Fortbildungen

- Studium der Psychologie und Pädagogik an der Universität Wien
- Ausbildung in Gruppendynamik und Psychotherapie im ÖAGG
- Ausbildung zum Coach, Supervisor und Mediator im ÖTZ-NLP
- Curriculum für systemische Organisationsentwicklung (Netzwerk OE)
- Fortbildung in Systemischen Strukturaufstellungen bei Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd

Personen- und Tätigkeitsprofil

Organisationspsychologe, Coach, Mediator, Supervisor
Studium der Psychologie, Aus- und Fortbildung in Gruppendynamik und Dynamischer Gruppenpsychotherapie im ÖAGG, NLP im Österreichischen Trainingszentrum für NLP und systemisch orientierte Organisationsentwicklung im Netzwerk für Organisationsentwicklung (NEO).

Arbeitsfelder

Systemisch orientierte Organisationsberatung mit Schwerpunkten in strategischem Wissens- und Innovationsmanagement

Coaching

Supervision

Trainings in lösungsfokussierter Gesprächsführung und soziale Kompetenz für Führungskräfte

Methoden und Settings

Angewandte Gruppendynamik

Großgruppen

NLP

Systemische Simulationen

Systemisch orientierte Reflexionen

DIVERSITY MANAGEMENT

Wenn Unterschiede in den Vordergrund rücken...

Jutta Überacker

Diversity Management (DIM) hat seinen Ursprung in der us-amerikanischen Gleichstellungsdiskussion und ist in seiner Genese eng mit der Geschichte des NTL Institutes verknüpft. Der legendäre Black & Women Caucus führte 1968 zur Thematisierung von Sexismus und Rassismus innerhalb der Gruppendynamikorganisation, ein radikaler, personeller und organisationaler Wandel des NTL´s folgten und damit eine der ersten Umsetzungen des mehrdimensionalen Diversity Ansatzes mit dem Fokus auf Gender und Hautfarbe.

Im Unterschied zu Antidiskriminierung hat DIM keine explizite rechtliche Grundlage. Das bedeutet, dass Organisationen frei entscheiden, welche „Unterschiedsdimensionen“ in Veränderungsprozessen berücksichtigt werden. Interne und externe Anforderungen bestimmen das Muster organisationsspezifischer „Diversity Landkarten“ wie Interventionen. Dementsprechend unterschiedlich sind Wirkungsweisen von DIM in Bezug auf gesellschaftliche Veränderung von Dominanzverhältnissen.

Österreichische Profit-, Social Profit und öffentliche Organisationen haben eine relativ junge DIM Geschichte. Während die Umsetzung der EU Antidiskriminierungsrichtlinien 2004 ein spürbarer Treiber für DIM Initiativen in internationale Organisationen und öffentlichen Verwaltungen waren und somit ein eher normativer Zugang beobachtbar ist, verknüpfen Mittelbetriebe, Social Profit Organisationen und Ausbildungsinstitutionen DIM zunehmend mit Internationalisierungsbestrebungen und OE Bedarfen, wie Förderung von Innovation und Zugang zu Leistungsressourcen mittels Partizipation.

Grundlagen der Gruppendynamik wie die Identifikation von Werten und Normen, von Dynamiken zwischen Dominanz- und Minoritätskulturen sowie gruppendynamische Werkzeuge in der Begleitung von Aushandlungsprozessen von Unterschieden und Gemeinsamkeiten ermöglichen die Begleitung von DIM Prozessen auf Organisations- und Teamebene.

Workshopinhalte:

- Grundlagen des DIM´s,
- Praxiserfahrungen im Umgang mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten in Gruppen und Organisationen
- Wirkungsweisen von Unterschieden in Organisationen anhand einer Übung

Jutta Überacker

Organisationsberaterin und Trainerin, Groupworkerin (ÖAGG)

Arbeitsschwerpunkte: Beratung und Training in Diversity Management Prozessen, Strategieentwicklung, Businessplan, Implementierung, Einstellverfahren, Teamentwicklung, Integration der Gleichbehandlung im Personalmanagement, Interkulturelles Management;

Vorstandsmitglied der ASD (Austrian Society for Diversity) www.societyfordiversity.at
Lehrbeauftragte für Gender & Diversity Management an der Donauuniversität Krems und an der Universität Dortmund;