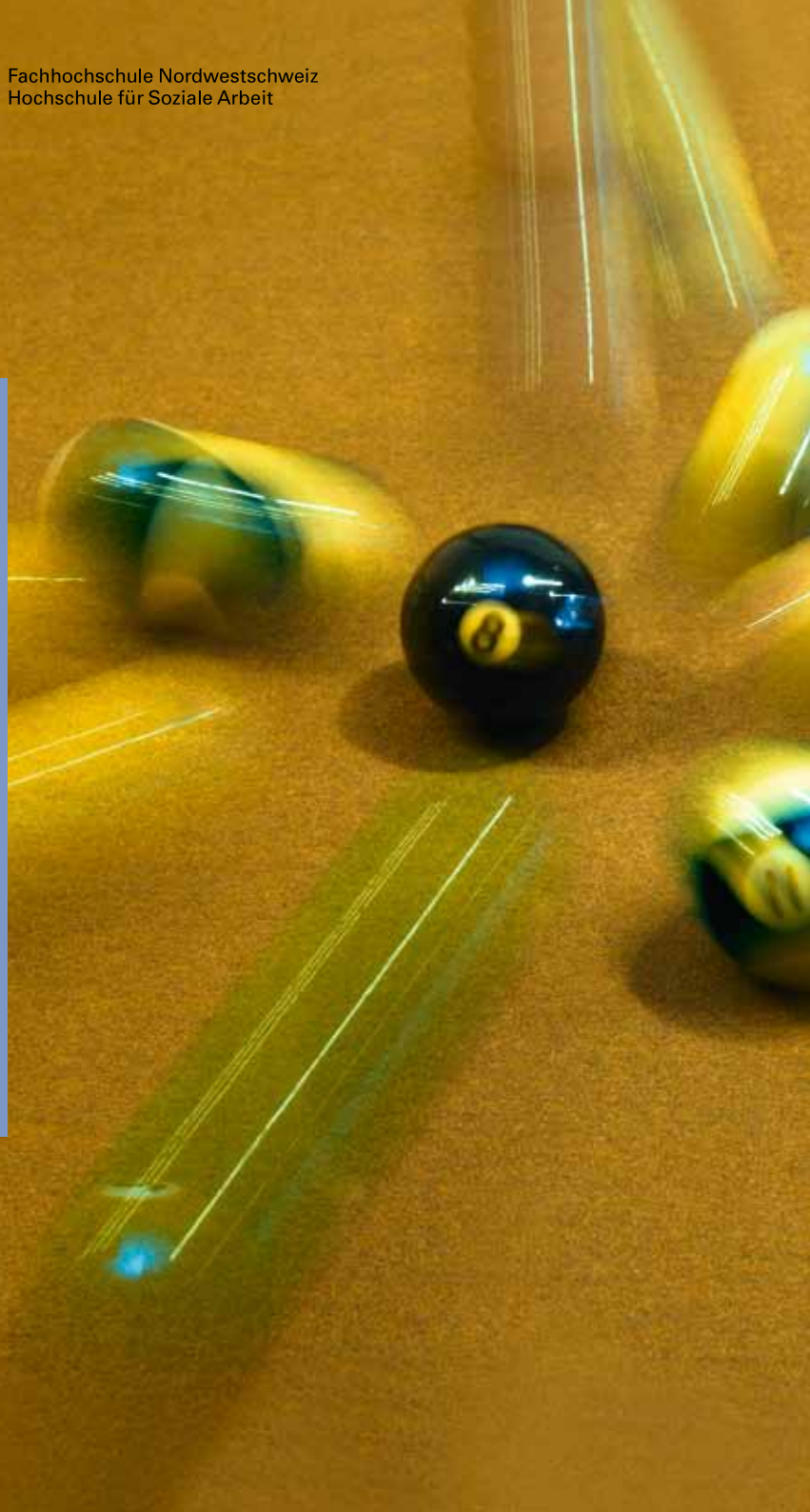


Tagung Change trifft Teams
Riskante Tabuisierungen
21./22. Januar 2010, Basel



Change trifft Teams

In Gruppen ist nicht das Problem das Problem, sondern seine Tabuisierung

Wenn Menschen miteinander kooperieren, gibt es immer auch Meinungsverschiedenheiten, Spannungen und Konflikte. Insofern ist das Missverstehen weit weniger erklärungsbedürftig als die Harmonie. Die Klärung von Beziehungen, im Privaten wie in der Arbeit, kostet jedoch Zeit und Engagement zum Aufbau von Vertrauen und zum aufeinander Zugehen. Je höher dabei die Veränderungsgeschwindigkeit ist, mit der wir Beziehungen eingehen und auch wieder verlassen, desto weniger Gelegenheiten bieten sich, diese zu klären.

Haben Führungskräfte, Teamverantwortliche, Beraterinnen und Berater überhaupt noch Zeit, Mut und Gelegenheit, sich auf ihr Gegenüber wirklich einzulassen?

Fokus

Die Meinung ist tief verankert, dass Unstimmigkeiten und Widerstände negativ und schädlich sind: «Bloss nicht zu viel ansprechen!» Diese Tabuisierung kann aus der Idee resultieren, dass es zwingend Verlierer geben muss. Vielleicht wird aber auch befürchtet, dass sich bei Konflikten allzu schnell Wut und Aggressivität unkontrolliert verbreiten. Dies könnte unwiederbringlich zu einem destruktiven Ergebnis führen. All das vergrößert die Angst, Beziehungen zu klären und fördert die Tabuisierung von Konfliktfeldern. Die Strategien sind vielfältig: Problemstellungen werden als individuelles Versagen oder Führungsschwäche weggedeutet. Oder es wird ihnen mithilfe stark lösungsorientierter Methoden ihre klärende Schärfe genommen, indem sie vorschnell in Chancen und positive Herausforderungen umgemünzt werden.

Zu schnell werden Alternativen präsentiert, zu schnell verhindert die Suche nach erstbesten Lösungen das Erfassen der Komplexität des Konfliktgeschehens und das Finden von wirklich guten Möglichkeiten.

Zielsetzung

Sich den riskanten Spannungen zuzuwenden, kann lustvoll sein und zu nachhaltigen Lösungen führen, erfordert aber, sich auf einen «Umweg» einzulassen, der letztlich Zeit spart. Denn nicht der Konflikt kostet Zeit, Emotion und im Endeffekt viel Geld, sondern das Tabuisieren desselben.

Exkurs: Tabu

Das Tabu ist ursprünglich ein Begriff der polynesischen Religionen. Der Begriff wird heute meist für Meidungsgebote gebraucht, z.B. das Verbot, heilige Stätten zu betreten oder gewisse Namen auszusprechen. Tabus können sehr unterschiedliche Inhalte haben, dienen aber stets dazu, das soziale Handeln den jeweiligen gesellschaftlichen Verhältnissen entsprechend zu regulieren und dafür Orientierungsmuster und Verhaltensschemata zu bieten.

Sie beziehen sich grundsätzlich auf zentrale Werte einer Gesellschaft oder einer Gruppe und entwickeln sich mit der Zeit zu Selbstverständlichkeiten, zu «ungeschriebenen Gesetzen».

Nutzen

Die Tagung will Antworten auf folgende Fragen finden:

- Wie kann mit Konflikten umgegangen werden, wenn sich alles permanent ändert?
- Wie kann die Bereitschaft geweckt werden, Spannungen zu lösen und Unterschieden einen Raum zu geben?
- Welche Eigendynamik haben Konflikte in Gruppen und Teams?
- Lohnen sich Auseinandersetzungen, oder ist es klüger, Unklarheiten einfach zu übergehen?
- Welche Chancen stecken in Tabuisierungen? Lösen sie nicht auf ihre Art Probleme?

Zielgruppe

- Personen, die in und mit Gruppen/Teams arbeiten, diese führen, beraten, entwickeln,
- reflektierte und reflektierende Praktiker/innen,
- an der Praxis interessierte Forscher/innen.

Donnerstag, 21. Januar 2010

09.30–10.00	Ankunft, Anmeldung, Kaffee
10.00–11.35	Begrüssung Prof. Dr. Olaf Geramanis, Institut Sozialplanung und Stadtentwicklung, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW Franz Käser, Präsident des Berufsverbands für Supervision, Organisationsberatung und Coaching BSO Dr. Cornelia Edding
1. Keynote	Change trifft Teams
2. Keynote	Prof. Dr. François Höpflinger Altern im Arbeitsleben Langjährigkeit und Generationendifferenz – Chance oder Bremsklotz?
11.35–11.50	Kurze Pause
11.50–12.30	Prof. Dr. Kurt Buchinger
3. Keynote	«Leadership» – oder das Ende der Heldenverehrung?
12.30–14.00	Mittag
14.00–16.00	Parallele Workshops A–L / Riskante Tabus
Workshop A	Pascale Meyer Ähnlichkeit macht fremd Wie schweizerisch-deutsche Teams Mehrwert schaffen
Workshop B	Prof. Dr. Michael Zirkler; Caroline Kling Angst, Scham und Schuld in und mit Gruppen Vom Unbehagen bei der Bearbeitung von blinden Flecken oder Tabus
Workshop C	Almut Aepli «Noli me tangere» – Rühre mich nicht an Aufdecken und Verstehen von Tabus in Veränderungssituationen
Workshop D	Prof. Dr. Olaf Geramanis Das ausgebeutete Team Wie unsere Sehnsucht nach Zugehörigkeit instrumentalisiert wird
Workshop E	Prof. Dr. des. Eva Tov; Prof. Johanna Kohn Wie viel «Extrawurst» erträgt ein Team? Oder: Am Schabbat ruht nicht nur der Rabbi
Workshop F	Prof. Dr. Franciska Krings Das ist jetzt aber nicht gerecht! Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit im Organisationsalltag
Workshop G	Dr. Stefan Grieder; Marianne Dahinden «To be (out) or not to be (out)!» Welchen Einfluss hat die sexuelle Orientierung auf die Arbeit im Team?
Workshop H	Dr. Andreas Knierim Heute endlich gehe ich an das Thema ran Klärung beruflicher/persönlicher Konflikte in Coaching-Jahresgruppen

Workshop I	Heidi Ehrensperger; Rita Milesi Es eilt – lasst uns langsam vorangehen! Vom gemächlichen Anfangen, wenn die Unternehmung wichtig ist
Workshop J	Prof. Dr. Simone Kauffeld; German Lorenzo; Konstantin Montasem Teamentwicklung: Die nächste Generation act4teams@
Workshop K	Angelika Behrenberg & Michael Faßnacht Prozessworkshop: Männer und Frauen Teil I
Workshop L	Dr. Monika Stützle-Hebel & Verena Hunziker & Stefanie Husi-Giessmann Prozessworkshop: Deutsche und Schweizer Teil I
16.00–16.30	Pause
16.30–18.00	Prof. Dr. Allan Guggenbühl
4. Keynote	Darf Mobbing auch Spass machen?
5. Keynote	Lukas Niederberger Glaube, Spiritualität und Frömmigkeit Nächstenliebe als subtile Verdrängungsstrategie in Gruppen
18.00–19.00	Pause / Ortswechsel
19.00–20.30	Abendveranstaltung und Apéro: Grossratssaal des Rathauses Basel Dr. Oswald Inglin, Grossrat und Historiker Wissenswertes zur Basler Stadtgeschichte und zum Parlament Werke von Bach, Corelli und Vivaldi Il Gusto Barocco Stuttgarter Barockensemble; Leitung: Jörg Halubek

Freitag, 22. Januar 2010

09.00–10.00	Begrüssung Dr. Monika Stützle-Hebel Leiterin der Deutschen Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsdynamik (DGGO); Sektion Gruppendynamik im DAGG Tanja Walther-Ahrens
6. Keynote	Homosexualität und Homophobie in Teams Wie tolerant und weltoffen ist Sport tatsächlich, zum Beispiel im Fussball?
10.00–10.30	Pause
10.30–12.30	Parallele Workshops O–Z / Tabuisierte Risiken
Workshop O	Prof. Dr. Brigitte Liebig Unterschiede sind bei uns kein Thema! Diversity: politisch korrekt – aber faktisch unmöglich?

Workshop P	Elisabeth Blum Weibsbilder und Mannsbilder und wie sie's treiben Geschlechtsspezifische Tabus in Change-Prozessen
Workshop Q	Dr. Miryam Eser Von ganz toll, über harzig bis ätzend Das D-CH-Verhältnis in D-CH-Unternehmen – eine empirische Untersuchung
Workshop R	Prof. Urs Kaegi; Dr. des. Silke Müller Jeder ist sich selbst der Nächste Einzel- versus Teaminteressen in Veränderungsprozessen
Workshop S	Nicola Ehrli Wi(e)der die Scham Mediation & die Enttabuisierung von Konflikten in Organisationen
Workshop T	Prof. Dr. Daniel Gredig; Béatrice Aebersold; Dr. iur. Caroline Suter, LL.M. HIV – eine unanständige Infektion? Zum Wert der Wahrheit und der Herausforderung, damit umzugehen
Workshop U	Karin Pugell; Franz Hoffmann Change trotz(t) Tabus – Produktive Systemwidersprüche Eigenverantwortung und Selbstorganisation in hierarchischen Kontexten
Workshop V	Beat Kistler Düsenjets und lahme Enten Unterschiedliche Leistungsfähigkeit und -bereitschaft in Teams
Workshop W	Dietmar Schwarz, Operndirektor Basel; Bernhard Biehler Vertragen sich disziplinierte Projektarbeit und Freiheit der Kunst? Führungskräfteentwicklung zwischen Handwerk, Technik und Kunst
Workshop X	Prof. Dr. Klaus Götz; Dr. Jana Leidenfrost Die Zukunft ist tabu! Tragen wir Verantwortung für das Unkalkulierbare?
Workshop Y	Angelika Behrenberg & Michael Faßnacht Prozessworkshop: Männer und Frauen Teil II
Workshop Z	Dr. Monika Stützle-Hebel & Verena Hunziker & Stefanie Husi-Giessmann Prozessworkshop: Deutsche und Schweizer Teil II
12.30–14.00	Mittag
14.00–15.30	Prof. Dr. Ueli Mäder
7. Keynote	Wie bedrohlich ist die Harmonie? Von Blitz und Donner zu Blumen und Räderwerken
8. Keynote	Prof. Dr. Heiner Keupp Individualisierung: Erosion oder Kitt des Sozialen?
15.30–16.00	Ergebnispräsentation der Prozessworkshops Abschluss und Ausblick

Änderungen vorbehalten

Wi(e)der die Scham

Mediation & die Enttabuisierung von Konflikten in Organisationen

Konfliktbearbeitung in Gruppen und Teams ist verschiedenen Spannungsfeldern ausgesetzt. Sie erfolgt zwischen

- Scham und Kommunikationsdruck
- Freiwilligkeit und Zwang
- Vertraulichkeit und Transparenz
- Wandel und Stabilität
- Unterschiedlichkeit und Angleichung
- Delegation und Selbstverantwortung

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob und allenfalls wie Mediation zur Konfliktbearbeitung in Gruppen und Teams geeignet ist. Oder anders gefragt: Stehen Angebot und Versprechen der Mediation nicht in Gegensatz zu den Bedürfnissen und Wirklichkeiten von Organisationen im Konfliktfall? Ist die Enttabuisierung von Konflikten und ein aktiver, konstruktiver Umgang mit Konfliktsituationen in Organisationen überhaupt möglich und erwünscht? Unter der Annahme, die Enttabuisierung sei sinnvoll und gewollt, stellen sich in der Praxis folgende Fragen:

- Wo liegen die Möglichkeiten und Grenzen innerbetrieblicher Mediation?
- Welche Anforderungen und Herausforderungen stellt die innerbetriebliche Mediation an Auftraggebende, Medianden, Führungskräfte und an die Mediatorin/den Mediator?
- Wie können und/oder müssen Mediation und mediative Instrumente für die Konfliktbearbeitung in Teams angepasst werden?
- Wie gelingt es, Mediation als Beitrag zur Personal- und Organisationsentwicklung sowie als Grundstein zur Implementierung von Konfliktbearbeitungssystemen zu gestalten?

Anhand von 1-2 konkreten Fallbeispielen sollen diese Aspekte beleuchtet sowie ergänzt durch die Erfahrungen der Teilnehmenden gemeinsam reflektiert werden. Zugleich soll die Diskussion Anlass bieten, Perspektiven für die Mediation mit Gruppen und Teams weiter zu entwickeln.

Zur Person:

Nicola Ehrli, Mediatorin (Master of Arts; SDM, SAV), Rechtsanwältin, Ausbilderin. Berufserfahrungen in Privatwirtschaft, Non-Profit-Bereich und öffentlicher Verwaltung. Fachdozentin an verschiedenen Hochschulen der Schweiz. Seit 2001 selbständig tätig mit den Schwerpunkten Konfliktberatung, Mediation, Ausbildung. Sie begleitet und unterstützt Individuen, Teams und Organisationen in Konfliktsituationen. Die aktive und konstruktive Bearbeitung von Konflikten sieht sie als Entwicklungsmöglichkeit sowohl für das Individuum als auch für das Kollektiv.

www.ehrli.com. Partnerin von www.x-challenge.net.

