

## Workshops

## Worldcafe



## Workshops am Vormittag

- **Einblicke: Umstrukturierung bei Greenpeace**  
Ingrid Meyer, Leiterin Personal Greenpeace e.V.

"Umstrukturierungen stellen auch für uns bei Greenpeace eine Herausforderung dar - für die Balance, überlebte Strukturen und Handeln zu verändern und Bewährtes zu bewahren. Am Beispiel von OE-Prozessen, die mit meiner Beteiligung als Personalverantwortliche bei Greenpeace durchgeführt wurden, möchte ich u.a. folgende Fragen diskutieren:

- Wie kann eine Organisation wie Greenpeace gleichzeitig Kosten senken und neue Inhalte entwickeln / umsetzen?
- Was sind dabei die Herausforderungen an Führung?
- Wieviel Beteiligung / Mitgestaltung an OE-Prozessen ist "tragbar"?"

*Zur Person:* Ingrid Meyer, Jahrgang 55, Sozialwissenschaftlerin; langjährige Leistungserfahrung in unterschiedlichen haupt- und ehrenamtlichen Zusammenhängen; Berufstätigkeit begonnen als Referentin in einer Berufsgenossenschaft, danach wiss. Mitarbeiterin im Frauenbildungszentrum Denk(t)räume Hamburg, später Projektkoordination und Geschäftsführerin von einfal GmbH; seit 2000 Leiterin Personal von Greenpeace e.V.

- **Fähigkeiten: Gewaltfreie Kommunikation im Arbeitsalltag**  
Dr. Ralph Piotrowski:

"Der Workshop vermittelt anhand von Praxisbeispielen erste Grundkenntnisse der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg. Die Anwendungsfelder sind vielfältig: die Zusammenarbeit im Team, Fragen der Personalführung oder der Umgang mit Klient/innen in Beratungssituationen.

Die vier Schritte der Gewaltfreien Kommunikation helfen:

- Gefühle wie Frust und Freude konstruktiv zu nutzen
- professionelle Rollenerwartungen und persönliche Befindlichkeiten zu vereinbaren
- bei Konflikten innere Klarheit zu bewahren und sich nicht von unmittelbaren emotionalen Reaktionen leiten zu lassen
- authentisch zu handeln und wahrzunehmen, was wir tatsächlich brauchen."

*Zur Person:* Dr. phil. Ralph Piotrowski (Jg. 1970), Sozialwissenschaftler, arbeitete mehrere Jahre für unterschiedliche Institute als wissenschaftlicher Mitarbeiter sowie als Projektleiter für die Friedrich-Ebert-Stiftung in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit. Er promovierte über Sprache und Konflikt und absolvierte eine Ausbildung in Gewaltfreier Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg. Er war als Vorstand für Umweltorganisationen tätig und arbeitet freiberuflich für Kunden aus der Wirtschaft und für Non-Profit Organisationen. Seine Schwerpunkte sind Projektmanagement, Kommunikation und Mediation. Kontakt: ralph.piotrowski@web.de

weitere Workshops:

- **Organisationsaufstellungen als Diagnose-Instrument**

Katrin Greve-Grönebaum BRIDGES:

"Die Möglichkeit, im Rahmen von organisationalen Veränderungsanliegen mit Aufstellungen zu arbeiten, beschäftigt mich seit einiger Zeit: So mache ich immer wieder die Erfahrung, dass bereits mit Hilfe einfacher Aufstellungsformate wie soziometrische Übungen, Figuren, Skalierungen, etc erstaunliche Aha-Effekte beim Kundensystem bewirkt werden, die sonst d.h. sprachlich/kognitiv - nur mit Mühe hätten erzielt werden können. Diese Wirkung scheint unter anderem darauf zurück zu führen sein, dass man als Beobachter wie als Teilnehmer auf eine Situation oder komplexe Konstellation schauen kann, in der man zugleich steckt.

Meinem wachsenden Interesse und meiner Neugier folgend, möchte ich daher im Rahmen dieses Workshops gemeinsam mit den Teilnehmenden das Potenzial - wie auch die Grenzen - von Organisationsaufstellungen d.h. der räumlichen Visualisierung von Strukturen eines Systems oder eines Problemanliegens - ausloten. Als Nicht-Therapeutin kommt es mir dabei nicht zuletzt darauf an, nach Möglichkeiten zu suchen, Problem- und Veränderungsanliegen durch Aufstellungen im Raum deutlich werden zu lassen, ohne die biographische/persönliche Ebene des Kunden/des Fallgebers zu evozieren. Angesichts des Umstands, dass Aufstellungen im Organisationskontext zu den noch neueren/jüngeren Interventionsansätzen zählen können, würde ich mich über einen ebenso lebendigen wie praxisnahen Erfahrungsaustausch freuen.

*Zur Person:* Katrin Greve-Grönebaum (Jahrgang 1963) lebt und arbeitet mit drei Kindern in Berlin (Friedenau). Vom "Ursprung" Geisteswissenschaftlerin (Romanistin, Erziehungs- und Literaturwissenschaften) mit starkem politischen und gesellschaftlichen Interesse, war sie für mehrere Jahre im Magdeburger Landtag als wiss. Referentin beschäftigt; seit 2000 beim Beratungsunternehmen BRIDGES: zunächst in der Politikberatung (Public Affairs), dann nach Ausbildungen als Mediatorin (Neustart, Jutta Groth) und Organisationsberaterin (IGG Berlin/IGOR Frankfurt) mit Leidenschaft in der Organisationsberatung."

- **Jazz vs. Symphonie. Kleine Anatomie prozess- und strukturorientierter Beratungsansätze**

Dr.Rudi Piwko / Andreas Knoth SOCIUS

"Beratungsmethoden sind Geschmackssache: Der eine geht gerne in den Nahkampf, der andere bleibt eher distanziert über den Dingen; der eine arbeitet mikropolitisch an Beziehungen, der andere saniert lieber Strukturen; der eine schwört auf Improvisation im Hier und Jetzt, der andere verteidigt den Entwicklungs-Masterplan mit "1000 Tage Horizont".

Der Workshop stellt zwei scheinbar konträre Beratungsansätze und die zugehörigen Werkzeugkoffer zur Kontaktnahme/Diagnose, Zielbestimmung und Veränderungsbegleitung vor und sucht anhand von beispielhaften Erfolgen und Fiascos der Beratungspraxis nach einem dialektischen Ausweg aus dem "entweder-oder".

*Zu den Personen:* Dr. Rudi Piwko und Andreas Knoth sind geschäftsführende Gesellschafter der SOCIUS Organisationsberatung gemeinnützige GmbH und haben ihre Stildifferenzen so langsam im Griff.

weitere Workshops:

- **"Tiefe Demokratie - Schlüssel zur fluiden Organisation"**  
(Dr.Tanja Hetzer & Dr.Achim Goeres Hanuman Institut)

"Wieso wächst die Tendenz, Entwicklungen durch Standpunkte einzelner zu blockieren, wenn Organisationen versuchen, mit flachen Hierarchien und mehr Gleichberechtigung zu arbeiten? Was geschieht in solchen Momenten? Gibt es einen kreativen Nutzen, der hinter solchen Prozessen steckt? Dass es ein ganzheitliches und sinnvolles Prozess-Geschehen im Hintergrund aller psychodynamischen Ereignisse gibt, ist die grundlegende Arbeitshypothese der Prozessarbeit. Was ist nötig, um diesem Sinn auf die Spur zu kommen? Aus Sicht der Prozessarbeit sind es unsere Bewertungen, die Störung und Blockaden daran hindern, ihre kreatives Potential zu entfalten. Tiefe Demokratie beschreibt eine Kultur, deren Haltung eine solche Entfaltung fördert. In diesem Workshop möchten wir zu der Erfahrung einladen, auf diese Weise selbst fluid gegenüber scheinbar widersprüchlichen Positionen zu werden. Wie ist es dadurch möglich, als Individuum zu einer neuen Identität zu gelangen, statt sich in Kompromissen einzuengen? Wie kann daraus der Zugang zu einer fluiden Organisation gefunden werden?"

*Zu den Personen:* Tanja Hetzer studierte an den Universitäten Zürich, Bielefeld und Sussex Geschichte und Literaturwissenschaften. Forschungen, Publikationen und Promotion zur Geschichte des Nationalsozialismus und Antisemitismus sowie Engagement in sozialen Einrichtungen und politischen Initiativen im Bereich Flüchtlingspolitik und Frauenförderung. Seit 2004 Ausbildung in prozessorientierter Psychologie nach Arnold Mindell. Sie lebt in Berlin und arbeitet als freiberufliche Historikerin, Coach und Biografikerin in Deutschland und der Schweiz.

Achim Goeres promovierte in theoretischer Astrophysik, ist ausgebildeter Prozessmoderator und arbeitet heute freiberuflich als Trainer zu den Themen Führung, Kommunikation, Teambuilding, Kreativität, Konfliktmanagement, Rang und Rolle und kulturelle Kompetenz. An der TU Berlin lehrt er seit über 10 Jahren Interdisziplinäre Kommunikation. Achim Goeres konzertiert regelmäßig als Musiker (Klavier, Orgel und Gesang), ist Vater von 3 erwachsenen Kindern, lebt in Berlin und arbeitet in Deutschland, der Schweiz, Österreich und Großbritannien.

Gemeinsam haben sie 2008 das Hanuman-Institut gegründet ein freies Institut in Berlin. Sie sind an mehreren Universitäten und (Fach-)Hochschulen tätig, unterrichten Prozessarbeit für Studierende und geben Fortbildungen für MitarbeiterInnen und ProfessorInnen.  
[www.hanuman-institut.de](http://www.hanuman-institut.de)

- **"Mann.Macht.Aggression"**  
Ralf Eilers:

"Dieser doppeldeutige Dreiklang beschäftigt mich immer wieder. Organisationen - gleichgültig, ob Profit-oder Nonprofit-Organisationen - werden überwiegend von Männern geführt. Warum eigentlich? Ist es die Aggression? Ist Aggression eine männliche Angelegenheit? Obwohl die lateinische Bedeutung "aggređi" eigentlich "herangehen", "auf jemanden zugehen" und auch "angreifen" bedeutet, ist die letzte Bedeutung die, die wir gemeinhin wahrnehmen: Aggression wird verbunden mit "anderen Menschen Schmerz zufügen, sie schädigen oder verletzen". Gemeinnützige Organisationen traten an, um karitative, soziale und politisch-alternative Ziele zu verwirklichen. Ihre Kultur ist geprägt von Aushandeln und Verstehen wollen. Wohin mit den Aggressionen? Wie gehen Männer mit Aggressionen um, wenn sie Organisationen leiten, in denen überwiegend Frauen arbeiten? Gibt es einen besonderen Führungsstil? Wie werden Auseinandersetzungen um Ziele und Strategien geführt? Wird gemieden sich auseinander zu setzen? Kann "mann" blockierte Energien in Führung und Entwicklung wandeln? Ich werde einige Thesen vortragen und freue mich auf den Austausch."

*Zur Person:* Ralf Eilers, Jahrgang 1954. Von 1985 bis 1995 Referent und Geschäftsführer der Gesellschaft für bedrohte Völker in Göttingen und Berlin, seit 1995 Verwaltungsleiter der Ev. Akademie zu Berlin. Ausbildung zum Organisationsberater am Berliner Institut für Gestalttherapie und Gestaltpädagogik. Im Spannungsfeld zwischen Sinnsuche/-produktion und Management/Effizienz immer wieder auf`s Neue überrascht und gewachsen. Kontakt: [ralf.eilers@nexgo.de](mailto:ralf.eilers@nexgo.de)

## World-Cafe-Tische am Nachmittag:

- **"Bausteine für zukunftsfähige Organisationen"**

Thomas Waldhubel:

"Unsere Zeit ruft nach Organisationen, die sich von ihrer Instrumentalisierung durch private Interessen emanzipieren. Sie wollen sich auf` s Ganze beziehen, den Reichtum der Gemeinschaft vergrößern und ihren Mitgliedern ermöglichen, einen sinnhaften Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten und gemeinsam zu wachsen.

Nach lernenden, chaordischen, nachhaltigen etc. Organisationen ist der nächste evolutionäre Schritt nicht ein weiteres Konzept, sondern der Einstieg in ein neues Denken von Organisationen, das eine Wiederaneignung von entfremdenden Systemen ermöglicht.

Die Prinzipien der soziokratischen Kreisorganisationsmethode (SKM) markieren einen solchen Unterschied und ermöglichen den Einstieg in eine "andere Welt", jenseits von Fragmentierung, von Kontrolle, von Macht über...

Insbesondere werde ich den Entscheidungsprozess nach Consent mit seiner integrierender Kraft vorstellen."

*Zur Person:* Thomas Waldhubel ist Dipl.-Psychologe und selbständiger Supervisor nach vielen Jahren der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung und Lehre, nach Projektarbeit zur Gestaltung von industriellen Arbeitssystemen und zur Qualifizierung. Er begleitet Personen, Gruppen, Teams und Organisationen in Veränderungsprozessen und ist sehr interessiert an der Lösung von Blockaden, an Erweiterung der Wahrnehmung, an Vermehrung von Handlungsoptionen, an Stärkung von Selbstverantwortung, an konstruktiven Konfliktbewältigungen und an Förderung von Kooperationen und Entfaltung von kollektiver Intelligenz/Weisheit."

- **"Fusionen in Kirche und Gemeinde"** (Joachim Dettmann, Geschäftsführer Institut für Religion und Kultur Berlin)

"Bei einer Fusion geht es um Chancen und Risiken für Menschen und Organisationen. Vor- und Nachteile müssen abgewogen werden, damit Konzepte entstehen können, die eine hohe Akzeptanz bei allen Beteiligten finden und die dem gerecht werden können, was an Arbeit zu bewältigen und zu leisten ist. Aber auch eine zufriedenstellende Arbeitssituation für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende ist notwendig und wichtig, denn nur dann können Arbeit und Engagement qualitativ gut sein und Freude bereiten.

In der von ihm betreuten Gesprächsrunde nach Art eines World Cafes soll insbesondere die Frage behandelt werden, welche Wirkung Fusionen auf die Arbeit und das Engagement der beteiligten Menschen haben."

*Zur Person:* Joachim Dettmann, geboren 1958 in Düsseldorf. Studium der Chemie an der Universität Düsseldorf (Abschluss: Diplom). Ausbildung in Journalismus und Öffentlichkeitsarbeit an der Evangelischen Akademie für Publizistik in Hamburg, kaufmännische Weiterbildung in Nonprofit-Management mit den Schwerpunkten Fundraising und Gemeinnützigkeit durch die Universität Witten-Herdecke. Seit 1991 selbstständig tätig, zunächst als Autor und Berater für Natur- und Umweltwissenschaften und seit 2000 als Berater und Trainer für Fundraising & Organisationsentwicklung in Diakonie, Kirche und Gemeinde mit den Schwerpunkten Spendenakquisition, Stiftungsberatung, Change-Management (Fusion, Kooperation, Regionalisierung) und Führungskräfte-Training. Außerdem ist er Geschäftsführer im Institut für Kultur und Religion in Berlin ([www.inkur-berlin.de](http://www.inkur-berlin.de)) sowie Lehrbeauftragter für Fundraising an der Evangelischen Fachhochschule Berlin. Mitgliedschaft im Deutschen Fundraising Verband sowie im Deutschen Verband für Coaching und Training. Zahlreiche Vorträge sowie Buchveröffentlichungen. Profil, Services und Referenzen unter [www.fundraising-dettmann.de](http://www.fundraising-dettmann.de)

weitere Worldcafe-Themen:

- **„Der Mensch als Rahmenbedingung:“Zwischen Entwertung und Gestaltung - Beratung in Ostdeutschland**

Katarina Reichmann, Stefanie Gottwald

„20 Jahre Einheit und einheitliche Beratungskontexte für BeraterInnen in Ost und West. Oder sind sie anders und besonders in Ostdeutschland? Spielen Sozialisations- und Kulturunterschiede in den Beratungsprozessen von Menschen und Organisationen „im Osten“ (noch) eine Rolle? Und wenn ja, welche? Wir wollen mit Ihnen zu diesen Fragen über Ihre und unsere „Ost“-Beratungserfahrungen ins Gespräch kommen und nach Gemeinsamkeiten, Unterschieden und Möglichkeiten suchen.

Stefanie Gottwald: Projektmanagerin, Psychologin, Ostdeutsche, lebt und arbeitet in Berlin.

Katarina Reichmann: freiberufliche Supervisorin ([www.viavisionen.de](http://www.viavisionen.de)), Psychologin, Westdeutsche, lebt und arbeitet in Berlin und Brandenburg.

- **"Unfreezing"**

Andreas Knoth, SOCIUS Organisationsberatung gGmbH

"Entwicklungsprozesse haben nach dem Bild von Kurt Lewin drei Phasen:

"Unfreezing (das Anlösen eines stabilen Systemzustands), "Moving" (der Veränderungsschritt) und "Refreezing" (das Stabilisieren des neuen Zustands in nachhaltigen Formen). Der Thementisch geht der Frage nach, wie die erste dieser drei Phasen gestaltet werden kann:

- Mit welchen Hebeln lassen sich festgefahrene Systeme in Beratungsprozessen "verstören" und aus dem Trott bringen?
- Wie können die häufig verschmolzenen Subsysteme Struktur, Kultur und Mikropolitik, die sich so oft in Veränderungsprozessen gegenseitig ausbremsen, zeitweise voneinander gelöst werden?
- Welche Rolle spielen dabei handlungsorientierte und kreative Methoden?"

*Zur Person:* Andreas Knoth ist geschäftsführende Gesellschafter der SOCIUS Organisationsberatung gemeinnützige GmbH