

Der lange Schatten des Patriarchats

Wie geht gerechte Mikropolitik
in Teams und Organisationen?

07. Februar 2025
10–17 Uhr, Stuttgart



Der lange Schatten des Patriarchats

Professionelle Perspektiven auf das Arbeitsleben gehen inzwischen mit großer Selbstverständlichkeit davon aus, dass ein feministischer Blick auf die Welt interessant und relevant ist. In der Praxis wirkt sich der Normenwandel insbesondere in Gruppen und Teams aus, also in der direkten Kooperation. Deshalb beschäftigen wir uns mit der Frage, welche Dynamik der Normenwandel im Bereich Gender dort in Organisationen entfaltet.

Organisationen führen „Gender Mainstreaming“ ein und kümmern sich um „Gender- und Diversity Management“. Die Motive sind sehr unterschiedlich: Manche sind real an Emanzipation und Gleichstellung interessiert, andere sichern sich rechtlich ab, wieder andere machen sich hübsch für den Fachkräfte-Markt oder versprechen sich in erster Linie erhöhte Produktivität und Gewinnsteigerung. Was davon jeweils in der Praxis auf Gruppenebene bei marginalisierten Menschen ankommt, steht auf einem anderen Blatt. Das wollen wir untersuchen und beschreiben.

Uns geht es um die Dynamik in Organisationen auf der Hinterbühne: wie die Interaktionen in Teams Genderstereotype und damit in der Regel die Macht von Männern reproduzieren. Wir untersuchen das praxisnah, orientiert an selbst Erfahrenem und mit dem Ziel, herauszufinden, wie man solche Muster wirksam stört. Wie geht eine gendergerechte Mikropolitik in Organisationen?

Tagungsprogramm

09:30 Uhr	Ankommen & Snack
10:00 Uhr	Begrüßung
10:15 Uhr	Einführung in die Thematik mit Adriana Burgstaller (JUNO) und Robert Franken (HeForShe)
10:45 Uhr	Vorstellung der Workshops
11:00 Uhr	Workshops 1-4
12:45 Uhr	Mittagspause
13:45 Uhr	Workshops 5-8
15:30 Uhr	Kaffeepause
16:00 Uhr	Kreativer Abschluss
17:00 Uhr	Ende

Mehr Informationen zu den Workshops →

1 Von der Festlegung zur Wahl: „Gender“ wahr- und ernst nehmen und gleichzeitig gesellschaftliche Spielräume selbst gestalten

Die Wahrnehmung von Personen in Geschlechterkategorien ist fast ein gesellschaftlicher Automatismus. Gleichzeitig gibt es viele andere Möglichkeiten, Menschen zu „sortieren“ – z. B. nach Alter, Gesundheit, Vermögen, Herkunft, Sprache etc. Im Workshop soll beleuchtet werden, welchen Einfluss diese Dimensionen und ihr Zusammenspiel für unser gesellschaftliches Miteinander haben und wie mit ihnen aktiv gestalterisch umgegangen werden kann, denn – es gibt immer eine Wahl.

Dr. Luise Steinwachs, Soziologin & Supervisorin,
Non-Profitbereich. www.luise-steinwachs.de

2 Vom Privileg zur Haltung – Zugehörigkeit als Treiber*in von Vielfalt und Kooperation

Diversity & Inclusion (D&I) sind entscheidend für erfolgreiche Transformationen, werden jedoch oft zu abstrakt behandelt. In vielen Organisationen entstehen kulturelle Brüche und Anpassungszwänge. Um bei Themen wie Transformation, Fachkräftemangel und Innovation mitzuhalten, sind wirksame kulturelle Interventionen und D&I-Konzepte notwendig.

Robert Franken, freiberuflicher Berater für DEIB und Organisationskultur-Transformation, ehem. CEO von urbia.de & Chefkoch.de, Mitinitiator von „Male Feminists Europe“ und HeForShe-Botschafter. [LinkedIn](#)

3 Fix the women? Fix the system! – eine lebensdienliche Arbeitswelt kreieren

Viele Ansätze zur Gleichstellung zielen darauf, Frauen* zu empowern, damit sie sich in der bestehenden Arbeitswelt etablieren können. Nur: in welcher Arbeitswelt wollen sich moderne Menschen überhaupt engagieren? Welches sind die Logiken, die eine attraktive, lebensdienliche Arbeitswelt ausmachen? Und wie können wir dazu beitragen, dass sich unsere Welt in eine Richtung entwickelt, die für viele Menschen einladend ist und fürs Ganze denkt? Diesen Fragen wollen wir co-kreativ nachgehen und gemeinsam ein wenig Möglichkeits- und Zukunftsluft schnuppern.

Adriana Burgstaller, Organisationsentwicklung. Coaching.
Mediation. www.adrianaburgstaller.ch. [LinkedIn](#), [LinkedIn Juno](#)

4 „Mit Lewin zur Frauenquote“

Mit seiner Kanaltheorie hat Kurt Lewin ein theoretisches Konzept und ein brauchbares Instrument vorgelegt, mit dem Prozesse in Organisationen untersucht und Veränderungsansätze entdeckt werden können. Ein Phänomen bei den Bemühungen um Geschlechterparität in Führungspositionen ist, dass dies trotz vieler Förderanstrengungen noch immer nicht gelungen ist. Wie kann dem wirkungsvoll begegnet werden? Oder anders gefragt: „Wie kommen Frauen in den Vorstand?“

Dr. Monika Stützle-Hebel, Diplompsychologin, Trainerin für Gruppendynamik, Beraterin für Organisationsdynamik, Supervisorin; ios-muenchen.de, [LinkedIn](#),

Workshops

5 „Sexismus in der Arbeit ansprechen, klar. Aber wie?“

Sexistische Bemerkungen gibt es überall. Wie konfrontiert man sie klug, um die Normen zu ändern? In der Gruppe oder zu zweit? Wie dosiert man die Beschämung? Ein typisch kompliziertes Erlebnis aus der Organisationsentwicklung eröffnet die gemeinsame Beratung: bringt Eure Beispiele mit!

Dr. Thomas Vogl, Berater und Trainer;
www.supervision-vogl.de, [LinkedIn](#)

6 „Mein CEO trägt weiße Turnschuhe.“

Vielleicht versteckt die Führungsetage ihre Macht und Privilegien hinter einer kooperativ anmutenden Fassade? Wäre die klare Hierarchie, mit ihren deutlichen Zeichen für Privilegien und Macht besser für eine Gleichberechtigung? Dieser Fragen sollten wir uns annehmen – denn das Patriarchat im juvenilen Hoodie macht die Gleichberechtigung nicht schneller, leichter oder besser - eher langsamer, da wir erst hinter die gleichgeschaltete Kulisse der Duz-Kultur u.a. schauen müssen.

Caroline Hein, Expert for Learning – Leadership & Organizational Development – GEMA; [LinkedIn](#)

Nachmittags

7 Umgang mit Stereotypen – erkennen, benennen, agieren

Jede*r hat Bilder und Gedanken über Menschen, Gruppen oder Dinge im Kopf, die unser Handeln beeinflussen. Diese Kategorisierungen sind menschlich und oft unbewusst. Doch was passiert, wenn Stereotype zu verallgemeinern den Urteilen führen? In diesem Workshop untersuchen wir Stereotype und machen Verhaltensweisen in Kommunikation und Konfliktbearbeitung verständlich. Es entsteht Raum, unbewusste Denkmuster zu hinterfragen, die eigene Haltung zu reflektieren und Strategien zum Abbau von Stereotypen zu entwickeln.

Jasmin Delfino, Gruppendynamische Leiterin; Sozialpädagogin, Psychologische Beraterin, Gewerkschaftssekretärin

8 Herausforderung „Frau“ oder Herausforderung „Macht“?

Macht bleibt überwiegend in männlicher Hand, auch wenn die Repräsentanz von Frauen steigt. Ist das Problem das Geschlecht oder die Machtwahrung der privilegierten Gruppe? Anhand von Praxisbeispielen aus der Wirtschaft reflektieren wir unsere Einstellung zu Macht, analysieren die vorherrschenden Machtmechanismen und beleuchten persönliche Handlungsmöglichkeiten für eine demokratische Machtausübung und -verteilung.

Christina Bracht, Führungskraft in der Industrie; MBA; Organisationspsychologin; Mathematikerin; [LinkedIn](#)

Die Tagungsdetails

Veranstaltungsort

Hospitalhof Stuttgart
Büchsenstraße 33
70174 Stuttgart

Anfahrt

Anfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln

Vom Hauptbahnhof Stuttgart mit S-Bahn, Linien S1–S6,
Gleis101, bis Haltestelle „Stadtmitte“, Ausgang
Büchsenstraße, Richtung Liederhalle

Anfahrt mit dem PKW

Anreisebeschreibung PKW und Parkmöglichkeiten
([PDF](#))

Teilnahmebeitrag

- 110,00 Euro (für Ausbildungskandidat*innen
DGSv/DGGO)
- 150,00 Euro (DGSv oder DGGO)
- 180,00 Euro Externe

DGGO e.V.

IBAN: DE87 3006 0601 0007 5352 01

BIC: DAAEDEDXXX

Verwendungszweck: Kooperationstagung –
07.02.2025

Anmeldeschluss:

15.12.2024

Senden Sie Ihre Anmeldung gerne
bis zum 15.12.2024 an
veranstaltungen@dgsv.de oder via
[Website](#)

Bitte beachten Sie die Anmelde- und
Stornobedingungen ([PDF](#))

**Für Rückfragen steht Ihnen gern
zur Verfügung:**

Dr. Thomas Vogl

t.vogl@dggo.de

Manuela Wittig

manuelawittig@dgsv.de

Bei dieser Veranstaltung handelt es sich um eine
Kooperation zwischen der Deutschen Gesell-
schaft für Gruppendynamik und Organisations-
dynamik (DGGO) und der Deutschen Gesell-
schaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv)