SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Rezension zu: Heintel, Peter (Hg.), 2006: betrifft: TEAM. Dynamische Prozesse in Gruppen. Wiesbaden: VS Verlag

Ernst, Stefanie

Veröffentlichungsversion / Published Version
Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Ernst, S. (2007). Rezension zu: Heintel, Peter (Hg.), 2006: betrifft: TEAM. Dynamische Prozesse in Gruppen. Wiesbaden: VS Verlag. [Rezension des Buches *betrifft: TEAM. Dynamische Prozesse in Gruppen*, von P. Heintel]. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, *30*(1), 164-169. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-48865

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Heintel, Peter (Hg.), 2006: betrifft: TEAM. Dynamische Prozesse in Gruppen. Schriften zur Gruppen- und Organisationsdynamik 4. Wiesbaden: VS Verlag. 260 S., 39,90 € (Paperback), ISBN-10 3-531-15112-6, ISBN-13 978-3-531-15112-0.

Stefanie Ernst

Die Zielstellung des von Trainern und Wissenschaftler des Hernstein International Management Institut und der Universität Klagenfurt belieferten Readers ist es, den Gewinn der Gruppendynamik als Wissenschaft und Lernsetting aufzuzeigen und so den Lesern nicht nur ihren „erkenntnistheoretischen >Kick<" spürbar zu machen, sondern aktuelles „Rüstzeug", Materialien, Theorie- und Praxismodelle vorzustellen. Das mithin „verfeinerte Design" richtet sich an eine breite Fachöffentlichkeit (Trainer, Coaches in der beruflichen, betrieblichen Erwachsenen- und Weiterbildung sowie pädagogische und psychologische Fachkräfte, die in Organisationsberatung, Personalberatung und -entwicklung tätig sind) und fällt im Aufbau entsprechend breit aus. Einem umfassenden Theorieteil, der grundlegende Texte, aktuelle Themen und Forschungsmethoden versammelt, stehen kurze und prägnante Praxis- und teilweise essayistisch gehaltene Erfahrungsberichte aus den verschiedenen Anwendungsfeldern der Gruppendynamik gegenüber.

Bereits im Vorwort von Krainz werden die Geschichte und die Prämissen der Gruppendynamik kenntlich gemacht: Der Mensch stehe als Gruppenwesen in einer besonderen Beziehung zu sich selbst und zu anderen. In den 1930er-Jahren aus den experimentellen Feldforschungen Kurt Lewins hervorgegangen, verfolge die Gruppendynamik die systematische und strukturierte Beobachtung der Abläufe von Gruppen (vom strukturlosen Anfang über die Herausbildung akzeptierter Führung bis hin zur effizienten Funktionsweise als Mikrokosmos) und eröffne Einblicke in die Differenz von Selbst- und Fremdeinschätzung, Formen der Kritik sowie die Beobachtung von Beobachtungen.

Für moderne Organisationen sei dieser spezifische Zugang insofern bedeutsam, als ein Blick auf gegenwärtige Veränderungsprozesse und Managementtätigkeiten (permanente Restrukturierungen, neue Managementformen, Hierarchieabbau, Dezentralisierung etc.) nicht ohne die Bewertung der darin verstrickten Menschen auskomme. Welche sozialen Kosten zum Beispiel Widerstand und Konflikte in Organisationen verursachten, werde gerne übersehen. Fragen von organisationaler Macht und Hierarchie, Widerstand und Kooperation seien dabei umso relevanter, wenn „bereits eskalierte Konfliktlagen vorliegen" (S. 14). Gruppendynamik als Wissenschaft sei dabei mehr als gruppendynamische einwöchige Trainings in der Abgeschiedenheit eines Tagungshauses. Sie beziehe sich sowohl auf Erfahrungslernen und Anwendungsfelder als auch auf Theorie- und Forschungsmethoden, deren besonderer Reiz in der Intervention in Handlungs- und Reflexionsabläufe liege, um komplexe kommunikative Prozesse zu analysieren und zu bewältigen.

Rudolf Wimmer gibt zunächst einen Überblick über die Geschichte und das Potenzial der Gruppendynamik und verweist in diesem Kontext auf die Veränderungsdynamik in komplexen Organisationen. Letztere seienzwar vermehrt auf das Potenzial von Teamarbeit angewiesen, übersähen jedoch oft, dass Teams nicht automatisch arbeitsfähig seien. Die Logik der Zielerreichung konfligiere sogar häufig mit der Logik von Gruppen und Teams, denn moderne Kooperations- und Netzwerkstrukturen stünden traditionellen Hierarchien und Führungsstrukturen entgegen. So gehe es darum, das soziale informelle Geschehen

einer Gruppe als wichtige Ressource zu nutzen, um ihr Leistungspotenzial zu steuern und zu steigern. Für das zuweilen „dramatisch dynamisierte Binnenverhältnis“ (S. 44) von Organisationen seien neue Logiken des zwischenmenschlichen Umgangs, insbesondere im Hinblick auf Führung erforderlich. Wie auch diese nicht mehr von der Leistung einzelner abhänge und zur Mannschaftsleistung geworden sei, so sei auch die Teamarbeit ein unverzichtbares Strukturelement von Organisationen geworden und könne daher von den Erkenntnissen einer professionellen Gruppendynamik profitieren. Sie trage mithin dazu bei, so die verheißungsvolle Botschaft, den grundlegenden Zielkonflikt von Organisationen handhabbar zu machen und „das unwahrscheinliche Gelingen von Kooperation“ (S. 50) zu ermöglichen.

Exner will darstellen, wie sehr die Trainingspraxis durch den systemischen und konstruktivistischen Hintergrund der Gruppendynamik bereichert wird und spitzt dies thesenartig anhand von sieben praxisbezogenen Beobachtungskategorien zu: Analyse bestehender Muster, Symptomträger einer Gruppe, Aufdeckung der Widersprüche und Unterschiede, Relevanz der Teilnehmerumwelten, Beziehungen und Untergruppenbildungen, Funktionalität des Gruppengeschehens, verhaltenssteuernde Normen, Stimmung der T-Gruppe sowie als „>Königskategorie<“ die bildhafte Darstellung der Gruppenprozesse. Für Exner sind die Leitkategorien einer systemisch inspirierten Gruppendynamik nicht ‚gut versus schlecht’, sondern funktional versus dysfunktional, um das Verhalten im Gruppenprozess zu beobachten und zu verändern, denn jede Handlung habe ihren je spezifischen Sinn, den es zu ergründen gelte.

Den nicht immer ersichtlichen ‚roten Faden’ des Sammelbandes greift Königswieser mit ihrem knappen Beitrag auf und stellt die Relevanz von Selbstreflexion und Selbststeuerung für den Managementalltag heraus, der beständig knappen zeitlichen Ressourcen unterliege und eigentlich keine einwöchige Reflexionsarbeit erlaube. Als nützliches Sprungbrett dienten gruppendynamische Trainings aber gerade in Phasen der Team- und Organisationsentwicklung einer „Beschleunigung durch Entschleunigung“ (S. 72). Für diesen ‚kreativen Lernprozess’ sei jedoch Vertrauen und Kommunikationsarbeit unabdingbar, denn sonst „bringen auch noch so ausgeklügelte Designs den Reflexionsprozess nicht in Gang“ (S. 73). Normsetzer und Querdenker nützten dabei, das Potenzial der Reflexion (Orientierung, Entlastung, Kreativität, Wissenszuwachs) voll auszuschöpfen. Obgleich nicht jede Gruppenarbeit gelinge, könne die dabei „freigesetzte Kreativität und Energie […] Berge versetzen“ (S. 75), so ihr euphorisches Statement. Es gipfelt in der Skizzierung eines (recht normativen) Profils eines „kreativ-komplexen Menschen“, dessen Perfektion dem Leser je nach Neigung Ansporn oder auch Schreckbild sein mag.

Dass es im gruppendynamischen Prozess weniger um einen befürchteten „Seelen-Striptease oder Mitteilungen aus dem Privatleben“ als vielmehr um den Ausdruck subjektiver Gefühle, Eindrücke, Beobachtungen und Vermutungen“ (S. 82) gehe, postuliert Gambaroff mit ihrem Schema zur Selbstreflexion und zum gruppendynamischen Prozessgeschehen. Das latente Potenzial einer Gruppe könne sich in der sukzessiven Öffnung und Selbstmitteilung der Teilnehmenden bis hin zu einem manifesten Potenzial für die Festigung von Vertrauen, Risikobereitschaft und letztlich Gruppenreife entfalten.

Am Beispiel des Umgang mit Widersprüchen und Konflikten führt Lackner im Anschluss aus, inwiefern Gruppenidentität und –reife miteinander in Verbindung stehen. Ein bewusstes ‚Wirgefühl’ steigere die Fähigkeit der Gruppe, Fremdheit und Verschiedenartigkeit nicht nur auszuhalten, sondern als wichtige Ressource anzuerkennen. Die Mehrfach-

zugehörigkeiten von Organisationsmitgliedern erschwerten dabei die Interaktionsdichte und Identität von Gruppen. Reife Gruppen zeichneten sich dagegen dadurch aus, dass sie Gefühle verbalisieren und eine gut entwickelte Kommunikations- und Konfliktfähigkeit ausgebildet haben, die den Bestand der Gruppe stützten, statt ihn zu gefährden.

Auffallend umfangreich fällt Buchingers vielversprechender und überzeugender Beitrag über Gruppendynamik und Teamarbeit aus. Dass je nach favorisiertem Modell Gruppen eine unterschiedliche Entwicklung nehmen können, ist zwar offensichtlich; wichtig und für Organisationen relevant dürfte jedoch sein, eine Offenheit gegenüber der Eigenlogik des Teamgeschehens nicht nur zu wahren, sondern zu ermöglichen. Teamarbeit dürfe weder als Mehrarbeit oder Karrierehindernis noch als „Fleißaufgabe" missverstanden werden. Um ihre volle Wirksamkeit zu entfalten, müsse sie vielmehr fest verankert werden: Da der Einzelne jenseits traditioneller Hierarchien in Organisationen zum reflektierenden Mitgestalter eines Prozesse werde, sei seine „Fähigkeit gefordert, in autonom veranstalteter Mehrfachvernetzung für die Handlungsfähigkeit der Organisation zu sorgen" (S. 106). Die mit Reflexion einhergehende (notwendige) Irritation, Hinterfragung und Störung der Organisationsstruktur solle mehr als Ressource und weniger als Loyalitätsverlust betrachtet werden und füge sich in das neue Verständnis von Führung ein, der es mehr und mehr obliege, Prozesse zu gestalten und die in Gruppen freigesetzten Emotionen erfolgreich einzubinden: „Führen heißt nun, soziale Prozesse zu steuern, deren Teil der Steuernde selbst ist." (S. 114)

Veränderungen von Organisationen könnten mittels T-Gruppen-Trainings erfolgreich bearbeitet werden, um die Teamarbeit zu optimieren, so wird in den Artikeln von Buchinger und Lackner ausgeführt. Insbesondere Lackner gibt plastische Einblicke in die „Aktualität von T-Gruppen" und stellt eingangs die These auf, dass die soziale und emotionale Wirkung von Organisationsveränderungen oft unterschätzt und damit unnötige Krisen, betriebliche Konflikte und Widerstände zusätzlich zur ohnehin von Veränderungen ausgehenden Bedrohung, Diffusität und Sinnkrise geschürt würden. Gerade in Trainingsgruppen könnten mithin die „widersprüchlichen Affekt- und Gefühlslagen" (S. 131) realitätsnah bearbeitet und sinnvoll genutzt werden, seien doch analog zur Arbeitswelt auch T-Gruppen en miniature mit Prozessen von Unvorhersehbarkeit, Offenheit, Sinnkrisen und raschen Veränderungen konfrontiert. Die individuelle Arbeitssituation könne dabei nicht nur verbessert werden, sondern darüber hinaus die „tayloristische Entfremdung der Arbeit durch Bürokratisierung" (S. 129) durch mehr Selbstverantwortung und Selbststeuerung ersetzt werden, so das Credo der Autorin. Diese (m. E. nicht fraglos unbedingt so gegebenen) „strukturellen Alternativen" (S. 129) zum hierarchischen Organisationsprinzip (z. B. Projektarbeit) stellten auch das Management und die Führungskräfte vor neue Herausforderungen, die die sozialen und emotionalen Bedürfnisse (Existenzsicherung, Sinnstiftung, Perspektive und Kontinuität) der Beteiligten berücksichtigen müssten.

Einen besonders modernen Ansatz stellt Vater zum Thema Diversity vor, bevor Santer die psychoanalytische Ebene der Wirklichkeitskonstruktion von Gruppen und Individuen eröffnet. Mit der Debatte um die Gleichberechtigung benachteiligter Gruppen stehe nach der auf Autoritätsstrukturen konzentrierten Gruppendynamik der 1950er-Jahre ein Thema auf der Tagesordnung, das die Bewältigung von primär als bedrohlich wahrgenommenen Unterschieden und Vielfalt beinhalte. Nicht zuletzt durch vermehrte Mobilität, veränderte Arbeits- und Organisationsstrukturen herausgefordert, stünden Führungskräfte heute vor der Aufgabe, Unterschiedlichkeit zu managen. Mitarbeiterschulungen ließen Un-

ternehmen dabei davon profitieren, dass die vielfältigen Fähigkeiten und Eigenschaften in gemischten Trainingsgruppen bewusst gemacht würden und diese für eine „gelingende Kommunikation“ (S. 149) und Teamarbeit genutzt werden könnten. So wie auch Teamarbeit vom vollen Einsatz jedes Teammitgliedes abhänge, verlange das Übungsfeld der T-Gruppe nicht nur, dass sich alle zur Verfügung stellten, sondern auch die Teamleistung sichtbarer werde als die Einzelleistung.

Als bedeutungsvollsten Aspekt und „Gewinn für eine Organisation“ schlechthin sieht Santer den Nutzen der Gruppendynamik unter Hinzuziehung von Winnicotts Theoriemodell darin, dass Mitarbeitende sich „auf dem Umweg über die Zugehörigkeit zu den Teams mit den Unternehmen identifizieren und ihre Tätigkeit über den Zweck des Geldverdienens hinaus als bedeutungsvoll erleben“ (S. 180). Da Organisationen aus mehr als bloß zweckrationaler Zielerreichung bestünden, könne die Gruppe als „intermediärer Raum“ (S. 179) verstanden, die Identität des Einzelnen und der Gruppe ermöglichen und so letztlich Entwicklungsprozesse in Gang setzen, die Frustrationstoleranz, Widerspruchsmanagement, Sinn- und Gemeinschaftsstiftung vermittelten und sozialisationsbedingte Prägungen bearbeitbar machten.

Gambaroff appelliert sodann mit ihren Rückbezügen auf vermeintlich archaische Gruppenzusammenhänge in ‚menschlichen Urhorden’, die sich auch heute in der Phase der Erstbegegnung von Gruppen aufspüren ließen, daran, dass Organisationen sich „auf die Gesetze der Gastfreundschaft“ besinnen und „Kleingruppen willkommen“ heißen sollten. Angesichts der durch Auflösungserscheinungen gekennzeichneten Gesellschaft (Familie, Kleingruppen, Intimsphäre, Sinnlichkeit) stelle die Gruppendynamik einen Ort der Auseinandersetzung, Neuschöpfung und Entwicklung dar, um eine Beziehung zum Fremden zu kultivieren, statt sie zu vermeiden. Nachdem einige Beiträge zuvor noch suggerierten, dass Gruppen- und Teamarbeit nahezu massenweise verbreitet sei, bringt die Autorin die geringe Verbreitung von Teams und Kleingruppen in Organisationen mit der angeblich anthropologisch bedingten Skepsis gegenüber allem Fremden in Zusammenhang. Gesteigert wird dieses Vorgehen durch einen ebenso vielfach strapazierten Geschlechtervergleich, nach dem sich „frei umherstreifende() jagende() Männerbanden“ in der modernen „Brüderhorde als Kern der Hierarchie“ wiederfänden und Frauen als Fremdkörper behandelten. Wenn auch hier der Befund der geschlechtsspezifischen Gruppenkohäsion in gegenwärtigen Organisationen zutreffen mag (wobei angesichts der partiellen De-Thematisierung von Geschlecht ein genauer empirischer Blick im Einzelnen nötig wäre), überrascht doch der merkwürdig ahistorische und ethnologisch nicht zu stützende Verweisungszusammenhang in dieser Argumentation.

Agieren, Analysieren, Gefühl und Begriff, Erlebnisintensität und Begrenztheit markieren die „drei Paradoxien der T-Gruppe“ im mit persönlichen Erfahrungen versehenen 60-seitigen Artikel Heintels über den Konstituierungsprozess von Gruppen als Sozialkörper. Er sieht den Selbstzweck von Gruppen, der ja gerade über Fremdbestimmung hinausweise, darin gegeben, dass sie sich vom losen Beginn bis hin zu einer tiefen Reife entwickeln und sich dabei ihrer unbewussten Abläufe vergewisserten, um letztlich zu Gemeinschaftlichkeit und Freiheit zu gelangen. Das mit der Konstituierungsphase bestehende Macht- und Führungsvakuum zwinge die zunächst einmal urwüchsig und konservativ ausgerichtete Gruppe zur Erarbeitung von Gemeinsamkeiten, Normen und Werten. Teams und Organisationen könnten in der Vergewisserung über diese typischen Phasen der Gruppenbildung lernen und „Interventionskompetenz“ (S. 199) entwickeln. Gerade in

Zeiten hoher Fluktuation, Kurzfristigkeit und Begrenztheit von Kooperation sowie eines gewachsenen gesellschaftlichen Reflexionspotenzials („Psychoboom" [S. 209]) seien insbesondere heute Gruppen mehr noch als in ihrer ‚naiveren' Frühzeit durch eine spezifisch effizienzorientierte Haltung geprägt, was neue Herausforderungen an das Training stelle. Traditionelle Hierarchie und kollektive Autonomie kollidierten dabei (insbesondere in hierarchischen) Organisationen, sodass die ambivalente Situation von selbständig agierenden Gruppen, gleichzeitig abhängig zu sein und mitsamt der allerorten feststellbaren Hierarchiekrise infrage gestellt zu werden, bewältigt werden müsse: „Hierarchien waren daher immer mit der systemerhaltenden Aufgabe beschäftigt, in ihren Untergruppen kein zu ausgeprägtes Selbstbewusstsein entstehen zu lassen" (S. 213). Gruppen müssten daher als Subeinheiten auch gegen das Interesse der Organisation anerkannt werden, was ein gutes „Widerspruchsmanagement" (S. 216) erforderlich mache.

‚Männliche Dominanz' versus ‚weibliche Gestaltungshierarchie' macht für Ritter-Röhrs feministisches Statement am Ende des Bandes die grundlegende Differenz der Geschlechter aus, um die fundamentalen subtilen Unterschiede und Schwierigkeiten von Trainerinnen und Trainern der Gruppendynamik zu umreißen. Patriarchalisch und unkritisch geprägt, ermögliche die Gruppendynamik, so ihre radikale und provokante Kritik, nur „soziale Kompetenz für patriarchalische Strukturen zu erlernen" (S. 257). Vor dem Hintergrund der Ideologie der Geschlechtergleichheit falle es besonders schwer, sich eigenes stereotypes Verhalten auch und gerade in der gruppendynamischen Arbeit zwischen Anpassung und Widerstand nicht nur einzugestehen, sondern zu überwinden. Auch hier gelte die „Frau als Mängelwesen", was die männliche Dominanz in Gesellschaft, Organisationen und der Arbeitswelt unisono widerspiegele. Verbrämt als „Counterdependenz" (S. 253) würden so Änderungswünsche von Trainerinnen daher auch nicht wahrgenommen und das männliche Konstrukt von Hierarchie und Dependenz in Gruppen unter Beteiligung der darin verstrickten Frauen aufrechterhalten und das eigentliche Potenzial von T-Gruppen eingeengt.

Es fällt angesichts der großen Bandbreite und Unterschiedlichkeit der Beiträge nicht leicht, ein einfaches Gesamturteil über den auf eine breite Fachöffentlichkeit ausgerichteten Reader abzugeben. Dennoch seien abschließend ein paar allgemeine Punkte hervorgehoben. Neben einer optimierteren inhaltlich-formalen Abstimmung der sich z. T. stark überschneidenden Beiträge wären mit Blick auf das Zielpublikum kurze Hinweise zur mehrfach verkündeten Effizienz und Wirksamkeit der Gruppendynamik anhand ausgewiesener Evaluationsergebnisse, die sicherlich vorliegen dürften, nützlich gewesen. Dies dürfte gegebenenfalls auch überzeugender sein, als mit strittigen Universalisierungen für die Gruppendynamik zu argumentieren. Dabei sind weder die Verweise auf vermeintlich urgeschichtliche Gruppenbildungen und ‚männerbündische Urhorden' noch kulturpessimistische Einschätzungen über einen vermeintlichen Zerfall der Gesellschaft erforderlich, um aufzuzeigen, dass Organisationen, die auf Teamarbeit setzen, sich der gruppendynamischen Aspekte dieser spezifischen Form des Arbeitens in verflachten Hierarchien vergewissern und sich dafür professionell mit Schulungen vorbereiten sollten. Der so versprochene ‚erkenntnistheoretische Kick' bleibt daher leider streckenweise schwach, was insofern bedauerlich ist, als gerade das Denken in Prozessen und Veränderungsdynamiken statt in simplen Kausalzusammenhänge u.a. eine der Stärken der Gruppendynamik ist, wie sie ja auch in vielen Beiträgen überzeugend dargelegt wird. Irritierend sind neben den verzichtbaren knappen Randbemerkungen zur Urgeschichte die gesetzten Prämissen mancher Bei-

träge. Dass Fremdheit und Veränderung Misstrauen und Ängste auslösen, mag vordergründig plausibel sein, gleichwohl gibt es parallel auch andere (im Übrigen historisch-ethnologisch nachweisbare) Reaktionsweisen, die die Ambivalenz von Wandel auszeichnen: Neugier, Spannung, Veränderungsdrang, Motivationsschübe, Erleichterung über das Aufbrechen dysfunktionaler Abläufe. Diese zu berücksichtigen, hätte m. E. zur gebotenen Differenzierung des Bandes beigetragen. Wie Mastenbroek in diesem Heft aufzeigt, dürfte auch der universalisierende Superlativ relativiert werden, dass es in der Geschichte ‚noch nie einen so großen Bedarf' gegeben habe, das Potenzial von Teams zum Management von Komplexität zu nutzen. Ebenso bleibt kritisch anzumerken, dass Ambivalenzen einer noch so gut funktionierenden Gruppenarbeit weitgehend ausgeblendet bleiben. Dies gilt insbesondere für die, wie ich meine, auch in diesem Band anzuführende Frage, ob der so geschaffene „kreativ-komplexe Mensch" bei aller Professionalität und Perfektion nicht auch für einen ambivalenten Zugriff auf das menschliche Arbeitsvermögen in partiell sich entgrenzenden Arbeitszusammenhängen steht.

Prof. Dr. Stefanie Ernst (Juniorprofessorin)
Universität Hamburg, Department Wirtschaft und Politik; von-Melle-Park 9,
20146 Hamburg
E-Mail-Adresse: Stefanie.Ernst@wiso-uni.hamburg.de

Prof. Dr. Stefanie Ernst, Studium der Soziologie, Ethnologie und Geschichte an den Universitäten Marburg und Münster. Promotion an der Universität Hamburg. Von 1999 bis 2004 als Evaluations- und Organisationsberaterin an der Fachhochschule Münster in verschiedenen Projekten und als Dozentin tätig. Fort- und Weiterbildungen in Mitarbeiterführung und Moderation, Projektmanagement, Gruppenleitung, Hochschuldidaktik, LernCoaching und Lösungsorientierter Gesprächsführung. Seit 1. April 2005 Juniorprofessorin für Soziologie an der Universität Hamburg am Department für Wirtschaft und Politik mit dem Schwerpunkt Arbeit, Organisation und Geschlechterverhältnisse. Geschäftsführende Herausgeberin der Zeitschrift Sozialwissenschaften und Berufspraxis. Forschungsgebiete: Arbeits- und Organisationssoziologie, Geschlechterforschung, Zivilisationstheorie, Methoden der Sozialforschung und Qualitätsentwicklung.