

Campus Forschung
Band 863

Sabine Marx

Kommunikation im Arbeitsteam

Eine Fallstudie mit
Ingenieurinnen und Ingenieuren

Sabine Marx, Dr. rer. soc., Soziologin und Gestalttherapeutin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik für Niedersachsen der TU Braunschweig.

Campus Verlag
Frankfurt/New York

Vorwort	9
1. Prozesse managen: Die Zukunft der Ingenieursarbeit	11
1.1 Einleitung, Fragestellung	11
1.2 Methodenwahl, Aufbau der Untersuchung	17
1.3 Zur Übersicht der Kapitel	21
2. Theoretische Grundlagen, Forschungsstand	25
2.1 Kommunikation: Der Stoff, aus dem Beziehung entsteht ..	25
2.1.1 Watzlawick neu gelesen	27
2.1.2 Kommunikationstheorie im Symbolischen Interaktionismus ..	34
2.1.3 Das Kommunikationsmodell der Gestalttherapie	38
2.1.4 Kommunikation im informationellen Zeitalter	44
2.1.5 Kommunikation als Mittel zur Machtentfaltung	50
2.1.6 „Schlüsselqualifikationen“ in der Diskussion	57
2.1.7 ZUSAMMENFASSUNG: LEITSÄTZE ZUR ENTFALTUNG PRODUKTIVER KOMMUNIKATION	64
X 2.2 Teamarbeit: Das Management von Veränderung	65
2.2.1 Organisatorische Aspekte	67
2.2.2 Teamarbeit: Gruppendynamische Perspektiven	70
2.2.2.1 <i>Identitätsbildungen</i>	70
2.2.2.2 <i>Kooperation und Konkurrenz</i>	72
2.2.2.3 <i>Macht in Gruppen</i>	73
2.2.2.4 <i>Phasenmodelle</i>	75
2.2.2.5 <i>Freiheit und Zwang als gesellschaftliche Rahmung</i>	76
2.2.2.6 <i>Bewegung in Richtung Systemtheorie</i>	78
2.2.3 ZUSAMMENFASSUNG: LEITSÄTZE FÜR DIE ZUKUNFT VON TEAMENTWICKLUNG	79

2.3	Organisation: Kommunikation, Interaktion, Geschlecht . . .	80
2.3.1.	Kommunikation in der Organisationstheorie	81
2.3.1.1	<i>Das Bürokratiemodell</i>	81
2.3.1.2	<i>Scientific Management</i>	83
2.3.1.3	<i>Human-Relations-Ansatz</i>	85
2.3.1.4	<i>Konstruktivistische Ansätze</i>	87
2.3.1.5	<i>Gesellschaft als Handlungshorizont von Organisation</i>	88
2.3.1.6	<i>Organisationslernen</i>	91
2.3.1.7	<i>Geschlecht und Organisation</i>	94
2.3.2	ZUSAMMENFASSUNG: LEITSÄTZE ZUKUNFTSFÄHIGER ORGANISATIONSENTWICKLUNG.	99
3.	Die Gruppendiskussionen	100
3.1	Stichworte zur Auswertung.	100
3.2	Schritte der Auswertung	107
3.3	Gruppe A: „Kindergarten“.	110
3.4	Gruppe B: „Schwarzer Peter“.	147
3.5	Gruppe C: „Das offene Haus“.	183
3.6	Gruppe D: „Sinnsuche“	238
4.	Präsentation der Ergebnisse	273
4.1	Kommentar zu den Ergebnissen.	273
4.2	Zentrale Ergebnisse.	274
	Tabellarische Übersicht zu den Ergebnissen.	280
4.3	Die Ergebnisse im Einzelnen	281
	4.3.1 Präsenz zeigen und wahrnehmen.	281
	4.3.2 Kommunikation: Das neue kulturelle Kapital.	283
	4.3.3 Teamarbeit als Spiel mit Heterogenität	292
	4.3.4 Schlüsselqualifikation Geschlechterkompetenz.	302
5.	Schluss: Neues Managementhandeln – Das Verhandeln von Selbstwert, Identität, Zukunft	312
	Literatur	316

Vorwort

Viele Menschen haben zum Entstehen dieser Arbeit beigetragen, bei denen ich mich zunächst bedanken möchte.

Als Erstes bei meinen Doktormüttern Ursula Müller und Cornelia Giebeler. Ihre jeweilige Art intellektueller und persönlicher Förderung war ein großes Geschenk in meinem Prozess wissenschaftlicher Kreativität. Ursula Müller hat mich dabei durch das von ihr verkörperte Wissen noch einmal neu von der Analysekraft der Soziologie überzeugt. Cornelia Giebeler gab mir das Verfahren der Gruppendiskussionen mit auf meinen Forschungsweg und zeigte mir, wie inspirierend und bereichernd Betreuungsgespräche sein können. Bei beiden möchte ich mich für ihre Hilfe von ganzem Herzen bedanken.

Mein Dank gilt allen beteiligten Firmen, die mir ihre Türen öffneten sowie den TeilnehmerInnen der Gruppendiskussionen für ihre Bereitschaft, sich diesem Gesprächsabenteuer zu stellen. Sie veranlassten mich dazu, mich mit voller Intensität dem Studium ihrer Zusammenarbeit und der Bedeutung ihrer Konversationen zu widmen.

Diese Dissertation ist durch ein Stipendium der Heinrich-Böll-Stiftung gefördert worden, im Rahmen des Promotionskollegs „Geschlechterdemokratie und Organisationsreform im globalen Kontext“, unter Leitung von Ursula Müller und Ilse Lenz. Ohne diese materielle und ideelle Unterstützung wäre die Arbeit vielleicht nie, und sicher nicht mit der Möglichkeit hoher zeitlicher Konzentration entstanden. Daran hatten Jutta Helm und Gitti Hentschel besonderen Anteil. Ebenso hilfreich war der regelmäßige Austausch mit den anderen KollegiatInnen in diesem neu eingerichteten Promotionskolleg: Yin-Zu Chen, Karin Gabbert, Mihee Hong, Kristina Schulz, Helen Schwenken, Hiromi Tanaka, Susanne Schultz. Dafür allen Beteiligten meinen herzlichen Dank.

Bedanken möchte ich mich bei den zahlreichen TeilnehmerInnen meiner Kommunikationstrainings und Seminare in den letzten Jahren, die mir ebenso LehrerInnen waren wie ich – hoffentlich – ihnen.