

Unterlagen zum Collaborative Leadership Programm 2019

„Der Pessimist sieht die Schwierigkeiten in jeder Gelegenheit,
der Optimist sieht die Gelegenheit in jeder Schwierigkeit.“
Lawrence Pearsall Jacks

„Vielfalt, die sich nicht zur Einheit ordnet, ist Verwirrung.
Einheit, die sich nicht in Vielfalt gliedert, ist Tyrannei.“
Blaise Pascal

„Man kann einen Menschen nichts lehren,
man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken.“
Galileo Galilei

Inhaltsverzeichnis

1	Worum es Leadership Berlin geht	2
2	Lernziele	3
3	Zielgruppe.....	4
4	Methodik	4
4.1	Gesprächspartner*innen	5
4.2	Veranstaltungsorte.....	5
5	Umfang und Kosten des Programms	6
6	Rückmeldung von Teilnehmenden des Jahresprogramms 2018.....	7
7	Beispiel-Programmtag aus einem Jahresprogramm.....	9

1 Worum es Leadership Berlin geht

Diversity Leadership

Unsere Überzeugung: Je größer der Verantwortungsbereich, desto vielfältiger sind die Menschen und Themen, die Führungskräfte in ihr Handeln einbeziehen und gegenüber denen sie sprach- und handlungsfähig sein sollen.

Unsere Aktivitäten: Mit unseren Programmformaten bieten wir Begegnungsräume für Führungskräfte mit einer größtmöglichen Vielfalt, um die Fähigkeit zu Diversity Leadership auch über die üblichen Diversity-Kategorien hinaus zu stärken.

Collaborative Leadership

Unsere Überzeugung: Je größer eine Herausforderung, desto größer ist auch die Vielfalt an Akteur*innen, die davon betroffen sind und die gegebenenfalls nur gemeinsam zu Verbesserungen oder Lösungen beitragen können.

Unsere Aktivitäten: Mit unseren Programmformaten schaffen wir Begegnungsräume für Multi-Stakeholder-Dialoge über reines Expertentum, formale Autorität und Budget hinaus.

Netzwerkbildung

Während die meisten Netzwerke sich eher durch Gemeinsamkeiten auszeichnen, zeichnet sich unser Netzwerk durch Vielfalt aus. Bei uns kommen Führungskräfte zu jeweils einem Drittel aus dem privatwirtschaftlichen, dem öffentlichen und dem Non-Profit-Bereich zusammen. Ob es um Querschnittsthemen wie demografischen Wandel, Integration, Digitalisierung, direkte Demokratie oder um konkrete Herausforderungen und Zugänge zu Entscheider*innen geht – in unserem Netzwerk finden Sie fast zu jedem Thema die richtigen Ansprechpartner*innen.

Umsetzung im Sinne des Gemeinwohls

Wir vermitteln nicht nur Kompetenzen von Diversity Leadership und Collaborative Leadership, wir setzen sie auch aktiv im Sinne des Gemeinwohls ein. Wir verstehen uns hier insbesondere als Initialgeber für gemeinnützige Aktivitäten, Projekte oder sogar die Gründung neuer Vereine. Seit 2012 haben wir die Gründung von fünf gemeinnützigen Vereinen und den Fortbestand eines bestehenden Vereins bewirkt. Darüber hinaus haben wir Teilnehmende aus unseren Leadership Programmen inspiriert und in die Lage versetzt, unterschiedlichste gemeinnützige Aktivitäten zu starten.

2 Lernziele

a) Gesellschaftlicher Erkenntnisgewinn

- besseres gesellschaftliches Verständnis und die eigene Rolle darin
- besseres Verständnis für Denkweisen und Strukturen in den drei Sektoren (privatwirtschaftlicher, öffentlicher und Non-Profit-Bereich)

b) Leadership Kompetenzen

- Fähigkeit zum Perspektivwechsel
- Stärkung der Fähigkeit, sich auf andere Menschen und Themen einstellen zu können
- Stärkung der Reflexionsfähigkeit eigener Stärken und Schwächen
- Stärkung von Mut und Freude an Herausforderungen
- besseres Verständnis von dem, was Menschen erfolgreich macht
- besseres Verständnis von dem, was Erfolgsfaktoren guter Führung sind (Kontextualität)
- Stärkung der Fähigkeiten, Situationen außerhalb der eigenen Komfortzone zu bestehen

c) Organisationsentwicklung

- Reflektion der eigenen Stärken und Schwächen als Organisation
- Übertragung von Best-Practice-Beispielen für die eigene Organisation
- Kenntnis und Anwendung von Methoden wie kollegiale Beratung und Meinungsstrahl

d) Netzwerk

- Vernetzung mit unterschiedlichen Akteuren der Stadtgesellschaft



Der größte Teil des Austausches an den Programmtagen findet in Kleingruppen statt. Gruppenleitung und Speaker-Rolle gegenüber der Gesamtgruppe werden wechselnd übernommen. Hier: Erfahrungsaustausch zum Thema „Kritikkultur“ beim Verlag der Tagesspiegel



Die Ergebnisse der Kleingruppenarbeiten werden jeweils als Kurzvortrag vor der Gesamtgruppe präsentiert und diskutiert.

3 Zielgruppe

Die Gruppe von Teilnehmenden an unserem Leadership Jahresprogramm besteht aus ca. 36 Führungskräften, die die unterschiedlichsten Themenbereiche der Gesellschaft repräsentieren. Jeweils ein Drittel kommen aus Wirtschaft, öffentlichem und Non-Profit-Bereich. Das Alter der Teilnehmenden liegt in der Regel zwischen 30 und 60 Jahre – der Durchschnitt liegt bei einem Alter von ca. 42 Jahren.

Beispiel zur Vielfalt der Teilnehmerzusammensetzung Teilnehmergruppe des Leadership Berlin Jahresprogramms 2018

<u>Privatwirtschaftlicher Bereich:</u>	<u>Öffentlicher Bereich:*</u>	<u>Non-Profit-Bereich:</u>
1. BAS Kundenservice GmbH & Co. KG (GASAG) Bereichsleiterin Forderungsmanagement u. Individualkundenservice (FI)	1. Agentur für Arbeit Berlin Süd Geschäftsführerin Operativ	1. Deutsche Islam Akademie e.V. Vorsitzende
2. BKK Verkehrsbau Union Teamleiter Versicherungen	2. Amtsgericht Schöneberg Präsidentin	2. Deutschlandstiftung Integration Leiter der Geschäftsstelle
3. CGI Deutschland Ltd. & Co. KG Senior Consultant	3. Berliner Bäder-Betriebe Unternehmenssprecher	3. Diversicon gGmbH Mitglied der Geschäftsleitung
4. Chor kreativ Gründer und Chorleiter	4. Berliner Stadtreinigung (BSR) Abteilungsleiter Zentrales Controlling	4. Freundeskreis Integrative Dienste e.V. Geschäftsführerin
5. Coffeeshop und Kaffeerösterei "MUK KOFFEE" Gründer und Buchautor	5. Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Teamleiterin Politik	5. Giordano-Bruno-Stiftung Beirat und Buchautor
6. Deutsche Bank Marktgebietsleiterin Nord	6. Bezirksamt Pankow von Berlin Gruppenleiter Verbindliche Bauleitplanung	6. Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus Vorstandsvorsitzender
7. KPMG AG Head of Marketing and Communications	7. Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf Integrationsbeauftragte	7. Paritätischer Wohlfahrtsverband LV Berlin Bezirksbeauftragter, Referent Offene Jugendarbeit
8. Merck Consumer Health Director Integrated Supply Chain Management	8. Der Polizeipräsident in Berlin Inspektionsleitern Referat Kriminalitätsbekämpfung in Neukölln und Friedrichshain Kreuzberg	8. Paul Gerhardt Diakonie Projektleiterin, strategisches Marketing & Unternehmenskommunikation
9. Siemens AG Power and Gas Division Fertigungsleiter Rotormontage	9. Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-SOL Pfarrer und theologischer Referent im Konsistorium	9. Senior Partner in School LV Berlin Vorsitzende
10. Siemens AG Leiterin Personalberatung	10. Investitionsbank Berlin Leiter Beteiligungsmanagement	10. Stadtteilzentrum Steglitz e.V. Geschäftsführer
11. Stromnetz Berlin GmbH Abteilungsleiter Metering	11. JVA Moabit Vollzugsleiterin	11. Oskar Freiwilligenagentur Lichtenberg Projektleiter
12. Tagesspiegel Stellv. Ressortleiter Politik	12. Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen Referatsleiter Bauplanungsrecht	12. Whistleblower-Netzwerk e.V. Geschäftsführer

* öffentliche Verwaltung und Körperschaften öffentlichen Rechts

4 Methodik

Das Programm findet unter Anwendung der Methode des Experiential Learnings (Erfahrungslernen) als Learning Journey statt. Die Inhalte werden insofern nicht in Form von Expertenvorträgen präsentiert, sondern die Teilnehmenden erarbeiten sich die Inhalte in offenen Begegnungen mit den unterschiedlichsten Entscheidungsträgern der Stadt und in einer Vor- und Nachbesprechung in der Teilnehmergruppe. Im Mittelpunkt steht dabei jeweils die gesellschaftliche Dimension von Führungsverantwortung, die an konkreten Führungsherausforderungen greifbar gemacht wird – nicht dagegen konkrete Skills zur Personalführung.

Neben dem Austausch bzw. Gespräch über Herausforderungen mit den jeweiligen Akteuren der Veranstaltungsorte finden zusätzlich jeweils vier bis fünf parallele Vor-Ort-Besuche in Kleingruppen bei Akteuren und Entscheidern der Stadtgesellschaft zu dem jeweiligen Thema des Tages statt.

Als wiederkehrende Elemente an den Programmtagen werden darüber hinaus die Methoden der „Kollegialen Beratung“ und des „Position Statements“ vorgestellt und umgesetzt.

4.1 Gesprächspartner*innen

Gesprächspartner*innen an den Programmtagen sind zum einen die Gastgeber*innen der Veranstaltungsorte, zum anderen diejenigen der Kleingruppen-Exkursionen am jeweiligen Nachmittag. Auch bei den Gesprächspartnern achten wir auf eine große Vielfalt, was die Art und den Umfang der jeweiligen Verantwortungsbereiche angeht:

Beispiele für Gesprächspartner*innen unseres Leadership Jahresprogramms:

- Wirtschaft:** Harald Eisenach, Vorsitzender der Geschäftsleitung Ost der Deutschen Bank AG
Marianne Voigt, Mitgründerin von Immobilienscout24 und CEO von bettermarks
Sascha Disselkamp, Geschäftsführer des Sage Club & Vorstand Clubcommission
- Öffentlich:** Vera Gäde-Butzlaff, Aufsichtsratsvorsitzende von Vivantes
Bernd Palenda, Leiter des Berliner Verfassungsschutzes
Kerstin Fischler, Schulleiterin der Hermann-von-Helmholtz-Schule in Neukölln
- Non-Profit:** Dr. Gabriele Schlimper, Geschäftsführerin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Berlin
Sabine Werth, Gründerin der Berliner Tafel und der bundesweiten Tafelbewegung
Heinrich Strößenreuther, Initiator des Volksentscheides Fahrrad

Im Sinne unseres Konzepts des Experiential Learnings (Erfahrungslernen) ist es uns wichtig, dass die Teilnehmenden vielfältige Herausforderungen und Begegnungen bewältigen wie z.B. die Durchführung einer Unterrichtseinheit an einer Neuköllner Sekundarschule oder Einzelbesuche bei Bewohner*innen eines Pflegeheimes zum Einstieg in den Programmtag im Seniorenheim.

4.2 Veranstaltungsorte

Die Programmtage finden an verschiedenen Orten in allen drei Sektoren der Gesellschaft statt. In einem vergangenen Programm waren dies beispielsweise folgende Veranstaltungsorte:

Auftakt	Hotel Schorfheide mit Übernachtung	- Programmtage 1 und 2
Wirtschaft:	Tagesspiegel	- Programmtag 3
Wirtschaft:	Siemens	- Programmtag 5
Öffentlich:	Hermann von Helmholtz-Schule	- Programmtag 7
Öffentlich:	Rotes Rathaus	- Programmtag 8
Non-Profit:	IZDB Moschee	- Programmtag 4
Non-Profit:	Seniorenheim am Plänterwald	- Programmtag 6

An den Programmtagen finden nachmittags Exkursionen in Kleingruppen zu vier bis fünf parallelen Vor-Ort-Gesprächen statt (siehe beispielhafte Tagesabläufe, Seite 7-8).



Einstieg in den Programmtag zum Thema Vielfalt in der IZDB-Moschee. Am Nachmittag hatten die Teilnehmenden bei den Exkursionen die Wahl, als Vor-Ort-Besuch außerhalb „der eigenen Komfortzone“ beispielsweise eine Wagenburg oder eine Burschenschaft zu besuchen.

5 Umfang und Kosten des Programms

Das Leadership Jahresprogramm erstreckt sich über acht Programmtage im monatlichen Abstand zwischen März und November 2019 (14.-15.3. mit Übernachtung, 11.4., 16.5., 13.6., 22.8., 26.9., 7.11.).

Anmeldefrist für eine Teilnahme am Collaborative Leadership Program 2019 ist der 31.12.2018. Eine frühzeitigere Anmeldung wird empfohlen, da in der Regel nur ein Vertreter pro Branche angenommen wird. Die Teilnahme an dem aus acht Programmtagen bestehenden Weiterbildungsprogramm kostet 3.900 Euro. Für Teilnehmende aus dem gemeinnützigen Bereich stehen vereinzelt Stipendien des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes und von Stiftungen zur Verfügung. Führungskräfte aus den Senats- und Bezirksverwaltungen können sich voraussichtlich wieder über die Verwaltungsakademie Berlin anmelden, ohne dass Kosten für die Dienststelle anfallen. Darüber hinaus ist in begründeten Einzelfällen die Vergabe von Teil-Stipendien möglich. Über die Teilnahme entscheidet der Vorstand von Leadership Berlin – Netzwerk Verantwortung e.V.

Das Collaborative Leadership Program ist eine von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen anerkannte Bildungsmaßnahme gemäß §11 des Berliner Bildungsurlaubsgesetzes.

Im Anschluss an das Programm besteht die Möglichkeit, als Alumnus regelmäßig an monatlichen kostenlosen Veranstaltungen (First Mondays) teilzunehmen.



An der Hermann-von-Helmholtz-Schule in Neukölln stellten sich je zwei Teilnehmende der Aufgabe, eine Unterrichtseinheit von 75 min in einer der 9. und 10. Klassen zu übernehmen.

6 Rückmeldung von Teilnehmenden des Jahresprogramms 2018

... aus dem privatwirtschaftlichen Bereich:

„Ich bin gefühlt durch ein intensives Studium geschickt worden, komme am anderen Ende heraus mit Demut, Respekt, Neugierde, Hoffnung und neuen Freunden für das Leben. Danke.“

Jeanette Reilly, Head of Marketing and Communications, KPMG AG

„Leadership Berlin war für mich ein außergewöhnliches Format mit wertvollen Einblicken in komplett andere Bereiche und Organisationen und lieferte mir wichtige Impulse für meine tägliche Arbeit verbunden mit der Erfahrung, dass insbesondere ein drastischer Perspektivwechsel ein Schlüssel für den Erfolg sein kann.“

Thomas Rütting, Abteilungsleiter Metering der Stromnetz Berlin GmbH (Vattenfall)

„Ich bin seit 25 Jahren in demselben Unternehmen beschäftigt. Kontakte nach außerhalb fanden bisher im Wesentlichen mit fachspezifischem Bezug statt. Die Teilnahme am Leadership-Programm ermöglichte mir, ein Netzwerk außerhalb meiner Fachaufgabe zu erschließen. Diese vielfältigen Möglichkeiten hätte ich sonst nie erhalten.“

Liane Pönack, Leiterin Personalberatung der Siemens AG am Standort Berlin

„Leadership ist einfach genial, wenn man neue Einblicke in bisher unbekannte Themen erhalten will. Der Austausch und die tollen Menschen, neuen Kontakte sind unbezahlbar. Ich würde jederzeit wieder teilnehmen und mich dem Abenteuer stellen. Herzlichen Dank für das tolle Jahr und die vielen Erfahrungen, die ich im Alltag nutzen kann.“

Gabi Bieber, Bereichsleiterin Forderungsmanagement und Individualkundenservice der BAS Kundenservice GmbH & Co KG (GASAG)

... aus dem öffentlichen Bereich:

„Das aktive Eintauchen in die Vielfalt unserer Gesellschaft, die Auseinandersetzung mit persönlichen oder kollektiven Tabus und der intensive Erfahrungsaustausch mit den Leadership-Teilnehmern haben mich inspiriert, berührt und beeindruckt.“

Friederike Temme, Vollzugsleiterin in der Justizvollzugsanstalt Moabit

„Das Netzwerk von Leadership ist unbezahlbar! Hier arbeitet man an/mit seinen Vorurteilen und geht Tabus aktiv an. Und mit Leadership Berlin lernt man Orte und Menschen kennen, mit denen man sonst vielleicht nicht in Kontakt gekommen wäre. Das ist so viel wert!“

Franziska Brauer, Teamleiterin Politik der Berliner Verkehrsbetriebe BVG

„Eine Reise in die (unbekannte) Stadtgesellschaft, die Horizonte öffnet und dazu führt, die eigene Sichtweise zu überprüfen und Stereotype „auszuschalten“.“

Torsten Harr, Leiter Beteiligungsmanagement der Investitionsbank Berlin IBB

„Wer bereit und willens ist, seine Denkstrukturen aufzubrechen, ist hier genau an der richtigen Stelle. Die Programmgestaltung ermöglicht geradezu automatisch das „Sich-Öffnen“.

Bernd Köhler, Referatsleiter Bauplanungsrecht bei der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnung

... aus dem Non-Profit-Bereich:

„Über Leadership Berlin habe ich spannende und inspirierende Menschen getroffen und neue, manchmal auch unbequeme Perspektiven eingenommen – in Summe viele Impulse zur persönlichen Weiterentwicklung.“

Sally Ollech, Mitglieder der Geschäftsleitung der Diversicon gGmbH

„Eigene Filterblase verlassen. Begegnungen mit Menschen und Themen, mit denen ich sonst nicht in Berührung komme. Das Verständnis über die Probleme, aber auch für die Lösungen der Probleme der Berliner Stadtgesellschaft wird durch das Programm vergrößert.“

Ali Fahimi, Geschäftsführer des Whistleblower Netzwerk e.V.

„Das war die nachhaltigste und prägendste Fortbildungsveranstaltung, die ich zudem inhaltlich mitgestalten und beleben konnte. Zudem ein Teilnehmerkreis mit Kontakten noch lang über 2018 hinaus... Danke!“

Cornelia Seifert, Projektleiterin strategisches Marketing & Unternehmenskommunikation

„Ich habe viele engagierte und interessante Menschen kennengelernt, die mit Freude und Mut in ihren Bereichen arbeiten und an gesellschaftlichen Aufgaben Interesse haben. Der Optimismus gibt mir Mut für die Zukunft!“

Birgit Johannssen, Vorstandsvorsitzende von Senioarpartner in School e.V. LV Berlin

7 Beispiel-Programmtag aus einem Jahresprogramm „Kritik äußern und annehmen können“

Ort:	12. April 2016, Tagesspiegel, Askanischer Platz 3, 10963 Berlin
08.15 – 08.45	Begrüßungskaffee
08.45 – 09.30	Begrüßung und Einstieg in den Tag
09.30 – 10.15	Das Äußern und Annehmen von Kritik auf verschiedenen Ebenen Welche Regeln und welche Kultur leben wir im Bezug auf das Äußern und Annehmen von Kritik innerhalb und außerhalb unserer Organisationen - <i>Austausch in fünf Arbeitsgruppen und Vorbereitung der Vor-Ort-Besuche</i>
10.15 – 11.00	Anreise zu den Vor-Ort-Besuchen
11.00 – 12.30	Parallele Vor-Ort-Besuche bei Menschen, die viel mit Kritik zu tun haben Welche Kritikkultur besteht in den jeweiligen Organisationen? Wo führt Kritik zur Verbesserung von Missständen, wo führt sie zur Eskalation? Welche Rahmenbedingungen im Hinblick auf Zeitpunkt, Sender und Empfänger, Argumente und Art der Äußerung entscheiden, ob Kritik eine konstruktive Wirkung entfalten kann?
Gruppe 1: Wirtschaft	Lobbyismus im Spannungsfeld zwischen Regulierung und Eigenverantwortung Es gibt sicherlich einfachere und erfolgsverwöhntere Jobs als den von Jan Mücke, dem Geschäftsführer des Deutschen Zigarettenverbandes. Nichtraucher wie Raucher hätten sich vor zwanzig Jahren nicht ausmalen können, welche Entwicklung der gesellschaftliche Umgang mit dem Rauchen in der Öffentlichkeit nehmen würde. Die einen sehen darin den Sieg von Vernunft, Gesundheit und verordneter Rücksichtnahme über ein gesundheitsgefährdendes Suchtmittel und den Lobbyismus der Zigarettenindustrie. Die anderen sehen darin eine Etappe auf dem Weg in eine spaßbefreite, risikoaverse Bevormundungs-Gesellschaft, die sich die Themen Zucker, Fett, Fleisch, Alkohol und Geschwindigkeitsbegrenzung als nächstes vornimmt. Wie und mit welchem Erfolg versucht Jan Mücke als Vertreter der letzteren Gruppe, seine Kritik an gesetzlichen Regulierungen einzubringen? Welche Art von Kritik erfährt er von welchen gesellschaftlichen Gruppen und wie geht er damit um? - <i>Jan Mücke, Geschäftsführer des Deutschen Zigarettenverbandes, Initiator zweier Volksentscheide für den Autoverkehr und ehemaliger parlamentarischer Geschäftsführer der FDP-Bundestagsfraktion</i>
Gruppe 2: Öffentlicher Bereich	Kritik als Wahlkampfswaffe: Grüne Opposition im Berliner Abgeordnetenhaus Im Berliner Abgeordnetenhaus sind die Grünen seit Jahren Oppositionspartei und damit in der Rolle, die Entscheidungen der Regierung zu überwachen, kritisieren und Alternativen vorzuschlagen. Ganz vorne mit dabei ist die Fraktionsvorsitzende der Partei, Ramona Pop. Fokus ihrer Kritik war in den vergangenen Monaten vor allem die Flüchtlingspolitik des Senats. Unter anderem forderte sie Sozialsenator Mario Czaja zum Rücktritt auf. Als Spitzenpolitikerin steht sie natürlich auch selbst im Kreuzfeuer der Kritik. Gerade wurde sie von ihrer Partei auf den ersten Listenplatz für die Wahl zum Abgeordnetenhaus 2016 gewählt – allerdings nur mit 60 Prozent der Stimmen und mit 30 Prozent expliziten Gegenstimmen. Wie geht man mit parteiinterner Kritik um, wie mit Kritik von außen? Und wie unterscheidet sich Kritik im Wahlkampf vom Oppositionsalltag? - <i>Ramona Pop, Fraktionsvorsitzende von Bündnis 90/Die Grünen im Berliner Abgeordnetenhaus</i>
Gruppe 3: Öffentlicher Bereich	Wenn sich der/die Bürger*in an höchster Stelle beschwert Der Bundespräsident ist das Staatsoberhaupt in der Bundesrepublik Deutschland. Welche Art von Kritik wird über die mehr als 50.000 Petitionen pro Jahr an das höchste Amt von den Bürger*innen herangetragen? Wie bewältigt Antje Siebenmorgen und ihr Team die Vielzahl an Anliegen und Beschwerden und wie wird die in den Petitionen an anderen Behörden geäußerte Kritik vom Bundespräsidialamt an diese weitergetragen? In wie weit ist Kritik an der Person und Amtsführung des Bundespräsidenten möglich? Welche unterschiedlichen Formen von Amtsverständnis, erwartbarem Respekt und/oder berechtigter Kritik kamen bei der vorzeitigen Beendigung der Amtszeit von Bundespräsident Köhler a.D. und Bundespräsident Wulff a.D. zum Tragen?

- Antje Siebenmorgen, Leiterin des Referates Leiterin des Referates „Bürgerbüro, Eingaben und Petitionen, Künstlerhilfe, Glückwünsche und Kondolenzten“ im Bundespräsidialamt. Sie arbeitete für die Bundespräsidenten Herzog, Rau, Köhler, Wulff und Gauck und zuvor für den Bundeskanzler Helmut Kohl.

**Gruppe 4:
Non-Profit-Bereich**

Wenn Mitarbeiter*innen in Whistleblowing die letzte Möglichkeit sehen

Seien es Missstände in der Altenpflege oder Fälle sexuellen Missbrauchs im Non-Profit-Bereich, die Arbeit von Geheimdiensten oder der Steuerfahndung im öffentlichen Bereich bis hin zu Steuerhinterziehung oder manipulierten Leserumfragen eines Automobilclubs im Bereich der Wirtschaft – immer wieder kommen Dinge durch Whistleblower ans Licht der Öffentlichkeit. Die Aufdeckung gilt zwar in der Regel als gesellschaftlich erwünscht, Whistleblower selbst allerdings haben häufig mit Ausgrenzung, Mobbing, Kündigung, Arbeitslosigkeit bis hin zu Gewalt, Exil oder Gefängnis einen hohen Preis zu zahlen. Whistleblowing offenbart in der Regel ein Versagen von Führungskräften – einerseits in Form der geleakten Missstände, andererseits, dass keine wirksamen internen Qualitätssicherungsmechanismen vorhanden waren. Wie ist die Sichtweise auf die konstruktive und destruktive Wirkung von Kritik aus Sicht von Prof. Dr. Ludwig vom Whistleblower-Netzwerk? Und wie können aus seiner Sicht Organisationen vermeiden, dass es zu Whistleblowing kommt?

- Prof. Dr. Johannes Ludwig, stellv. Vorsitzender Whistleblower-Netzwerk e.V. und Betreiber der Websites www.anstageslicht.de und www.investigativ.org

**Gruppe 5:
Non-Profit-Bereich**

Frontalkritik an der Verkehrspolitik - Volksentscheid Fahrrad

Kritik von Bürger*innen kann auch anders aussehen: Heinrich Strößenreuther und seine Mit-Streiter*innen vom Team des Volksentscheids Fahrrad nahmen selbst das Heft in die Hand und wurden aktiv. Der radikale Schritt zum Volksentscheid ist eine Frontalkritik an der aus ihrer Sicht zu einseitig autobeforzugenden Verkehrspolitik Berlins. Im Dezember gingen sie mit ihren zehn Zielen für eine fahrradfreundlichere Stadt an die Öffentlichkeit. Seitdem üben sie nicht nur medienwirksam Kritik, sondern müssen sich auch selbst kritischen Kommentaren von Regierung, Medien, Autofahrern, aber auch anderen Radfahrer-Vertretern stellen. Was steckt hinter der offensiven Strategie der Fahrrad-Aktivist*innen? Benötigt Kritik lautstarke Aktionen, um erfolgreich zu sein? Und wie überzeugt man Skeptiker und Gegner von den eigenen Argumenten?

- Heinrich Strößenreuther, Geschäftsführer Agentur Clevere Städte und Mit-Initiator des Volksentscheids Fahrrad
- Kerstin Stark, Stadtteil-Initiative Wedding, Promotionsstudentin zu Mobilität und Mit-Initiatorin des Volksentscheids Fahrrad

12.30 – 13.15
13.15 – 14.00

Rückfahrt zum Tagesspiegel
Mittagessen

14.00 – 15.00

Austausch und Zusammentragen der Erfahrungen der Vor-Ort-Besuche

15.15 – 15.30

Vorbereitung der Gespräche beim Tagesspiegel

15.30 – 16.30

Die Medien als vierte Gewalt

Wie werden Themen zu Schlagzeilen? Wie stehen Medien zu Kritik und der eigenen Macht? Welche Einflussfaktoren spielen eine Rolle bei der Aufdeckung und Berichterstattung über Skandale? Welche Tabus gibt es für Medien? Diskussion mit: Lorenz Maroldt, Chefredakteur des Tagesspiegels

16.30 – 17.00

Kaffeepause

17.00 – 18.00

Auswertung der heutigen Begegnungen und Transfer in den eigenen Kontext

18.00 – 18.30

Abschlussrunde und Auswertung des Tages

18:30 – 19.15

Blick hinter die Kulissen beim Tagesspiegel (fakultativ)
Besichtigung der Verlagsräume und Einblicke in die Entstehung der Zeitung
Gerd Nowakowski, Leitender Redakteur des Tagesspiegels