

Ronny Jahn, Andreas Nolten

Editorial



SV

43. Jahrgang, Nr. 1, 2025, Seite 2–2

DOI: [10.30820/1431-7168-2025-1-2](https://doi.org/10.30820/1431-7168-2025-1-2)

Psychozial-Verlag



IMPRESSUM

supervision –
Mensch Arbeit Organisation

Begründet von

Gerhard Leuschner
Prof. Dr. Marianne Hege
Prof. Dr. Wolfgang Weigand
Dr. Gerhard Wittenberger
Dr. Stephan Berger †
Prof. Dr. Winfried Münch †

HerausgeberInnen

Andreas Nolten
Prof. Dr. Erhard Tietel
Mirjam Weigand

Redaktion

Dr. Peter Altvater (D), Robert Erlinghagen (D)
Alice Gayed (D), Dr. Ronny Jahn (D),
Manuela Meier (A), Andreas Nolten (D),
Andrea Sanz (A), Dr. Nadyne Stritzke (D),
Prof. Dr. Erhard Tietel (D), Mirjam Weigand (D)

Redaktionsanschrift

Zeitschrift supervision,
Kantstr. 13, 10623 Berlin, Deutschland
redaktion@zeitschrift-supervision.de
www.zeitschrift-supervision.de
Bitte senden Sie alle redaktionellen Beiträge
und Anfragen an diese Adresse.

Verlag

Psychosozial-Verlag GmbH & Co. KG,
Walltorstr. 10, 35390 Gießen, Deutschland
+ 49 641 96 99 78 26
info@psychosozial-verlag.de
www.psychosozial-verlag.de

Abo-Verwaltung

Psychosozial-Verlag GmbH & Co. KG,
bestellung@psychosozial-verlag.de

Webseite

<https://www.psychosozial-verlag.de/supervision>

Bezugsgebühren

Jahresabonnement 65,90 € (zzgl. Versand)
Einzelheft 22,90 € (zzgl. Versand)
Studierende erhalten gegen Nachweis
das Jahresabonnement mit einem Rabatt
von 25 % (zzgl. Versand).
Kennlernabonnement 35 % Rabatt (zzgl.
Versand) (Bei Ausbleiben einer Kündigung geht
dies automatisch in ein Jahresabonnement über.)
Die Zeitschrift supervision erscheint vierteljähr-
lich. Die Kündigung des Abonnements muss
spätestens acht Wochen zum Ende des Bezugs-
zeitraums in schriftlicher Form an den Verlag
erfolgen. Ansonsten verlängert es sich
automatisch um ein Jahr.

Anzeigen

Anfragen zu Anzeigen bitte an den Verlag:
anzeigen@psychosozial-verlag.de
Es gelten die Preise der auf
www.psychosozial-verlag.de
einsehbaren Metadaten.

Gestaltung

Layout nach Entwürfen von Simone Andjelković,
sim-ple.net / qart Büro für Gestaltung, Hamburg

Druck und Bindung

Plump Druck & Medien GmbH
Rolandsecker Weg 33, 53619 Rheinbreitbach,
Deutschland
Printed in Germany

DOI Gesamtheft

<https://doi.org/10.30820/1431-7168-2025-1>

Copyright

© 2025 Psychosozial-Verlag GmbH & Co. KG,
Nachdruck – auch auszugsweise – nur nach
Rücksprache mit dem Herausgeber und dem
Verlag. Alle Rechte vorbehalten.
ISSN 1431-7168
ISSN digital 2699-2043

Liebe Leserinnen und Leser,

In einem anderen Zusammenhang und an anderer Stelle haben wir schon einmal mutige Grenzgängerinnen und Grenzgänger gesucht. Sie sind hilfreich für Organisationen, weil sie zu deren Weiterentwicklung beitragen.

Obwohl gebraucht und gesucht, Grenzgängerinnen und Grenzgänger haben es in Organisationen meist schwer. Sie stören die Routine, sind unbequem, selten leise und sie fordern heraus. Ganz ehrlich, wer will das schon? Hinzu kommen nun auch noch mächtige Grenzgänger, die weltweit – zumindest bei denjenigen, die einem gepflegten Diskurs um »das bessere Argument« (Jürgen Habermas) zugeneigt sind – Empörung, Besorgnis und Nachdenklichkeit auslösen. Donald Trump, Javier Milei, Elon Musk, Viktor Orbán, Geert Wilders und Co. inszenieren sich als Gegner des Establishments, die bewusst mit Konventionen brechen und durch provokante Äußerungen sowie konfrontative Auftritte Aufmerksamkeit generieren. Sind das die Grenzgänger, die wir gesucht haben? Nein! Eins kann man sich aber durchaus von ihnen abschauen: Die Hartnäckigkeit, für die eigenen Überzeugungen zu streiten und sich nicht anzupassen!

Wenn wir als Beraterinnen und Berater, Führungskräfte oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das »Gute« – über dessen Ausgestaltung wieder mehr zu streiten ist – praktisch realisieren wollen, kommen wir nicht umhin, Grenzen zu verhandeln, zu setzen, zu halten und zu verletzen. Es ist nicht alles möglich! Das ist vielleicht die große Einsicht und Lehre aus den (arbeits-)politischen Auseinandersetzungen der letzten Monate.

Das Gute zu wollen und dabei realpolitische (organisatorische) Wirklichkeiten zu tabuisieren oder zumindest auszublenken, ist der Realisierung einer besseren (Arbeits-)Welt nicht zuträglich. Als illustrative Beispiele seien hier genannt: die Idee der Implementierung einer »Wertebäume« über »Workshops« in streng hierarchischen »Befehl-und-Gehorsam«-Organisationen oder »Kommunikations-, Konflikt- und Kulturseminare« im Rahmen von »Cultural Changes« in Unternehmen, in denen sich alle verändern sollen, nur die oberste Führungsebene nicht. Feigenblätter haben ihren

guten Sinn. Wenn sie systematisch und dauerhaft eingesetzt werden, fördern sie Zynismus und die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Kürzlich lasen wir einen Gedanken Ferdinand Lassalles – einem der Gründungsväter der Sozialdemokratie: »Alle große politische Aktion besteht in dem Aussprechen dessen, was ist, und beginnt damit. Alle politische Kleingeisterei besteht in dem Verschweigen und Bemänteln dessen, was ist.«¹ Lassalles Worte können uns als Beraterinnen und Berater; Führungskräfte oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine gute Richtschnur bieten: Was will ich? Wofür stehe ich zur Verfügung? Wie weit bin ich bereit, zu gehen?

Wir sind uns sicher: Ohne die Auseinandersetzung mit Grenzen und angemessene Grenzgänge ist Entwicklung nicht möglich! Was meinen Sie? Die versammelten Beiträge geben in unterschiedlichen Zusammenhängen Anlass, über den individuellen und kollektiven Umgang mit Grenzen nachzudenken. Wir wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre und freuen uns auf die Diskussion!

Ronny Jahn & Andreas Nolten

Anmerkung

¹ Lassalle, F. (1919). Was nun? Zweiter Vortrag über Verfassungswesen. 17. November 1862, Berlin. In ders., Gesammelte Reden und Schriften, Zweiter Band. Berlin: Paul Cassirer [abgerufen im Internet Archive: <https://archive.org/details/gesammelteredenu02lassuoft/page/108/mode/2up?view=theater> (08.01.2025)], S. 109.