Angela Gotthardt-Lorenz, Andrea Sanz, Kornelia Steinhardt

Editorial

SV
44. Jahrgang, Nr. 3, 2026, Seite 2–5
DOI: 10.30820/1431-7168-2026-3-2
Psychosozial-Verlag

1033224

Psychosozial-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
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).
Kennenlernabonnement 35 % Rabatt (zzgl.
Versand) (Bei Ausbleiben einer Kündigung geht
dies automatisch in ein Jahresabonnement über.)
Die Zeitschrift supervision erscheint vierteljährlich. Die Kündigung des Abonnements muss
spätestens acht Wochen zum Ende des Bezugszeitraums 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 Mediadaten.

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

Druck und Bindung
CPI books GmbH
Birkstraße 10, 25917 Leck,
Deutschland
Printed in Germany

DOI Gesamtheft
https://doi.org/10.30820/1431-7168-2026-3

Copyright
© 2026 Psychosozial-Verlag GmbH & Co. KG,
Nachdruck – auch auszugsweise – nur nach
Rücksprache mit dem Herausgeber und dem
Verlag. Alle Rechte vorbehalten. Wir behalten uns
auch eine Nutzung des Werks für Text und Data
Mining im Sinne von § 44b UrhG vor.
ISSN 1431-7168
ISSN digital 2699-2043

Liebe Leserinnen und Leser,

Dieses Heft ist zum einen die Verschriftlichung und Vertiefung des Kongresses »Landschaften der Arbeit – Routen und Positionen der Supervision«, der im April 2025 in Wien stattfand, konzipiert und organisiert vom Institut für Supervision und Organisationsentwicklung (ISVOE) in Kooperation mit ÖVS, DGSv und BSO. Es ist zum anderen aber auch der lebendige und produktive Abschluss des Beendens und der (vereinsrechtlichen) Abwicklung dieses Instituts. Wir möchten hier im Rahmen des Editorials beide Aspekte in ihrer wechselseitigen Verschränkung und Zusammengehörigkeit darstellen und erlauben uns, ein wenig auszuholen, um die Genese dieses Heftes zu vermitteln.

Es ist bekannt, dass dem Beenden institutioneller bzw. organisationaler Strukturen meist kein »Zauber innewohnt«. Vielmehr werden sie häufig als emotional belastend und konfliktreich erlebt und geschildert. Gerade Supervisor:innen, die um das Kränkungspotenzial von Auflösungsprozessen wissen, kennen deren emotionale Belastungen und Fallstricke nur zu gut. Bevor wir nun die Phase des Beendens des ISVOE darstellen, wollen wir kurz darauf eingehen, was dieses Institut war und welche Anliegen und Interessen damit verfolgt wurden.

Als Supervision in Österreich in den 1980er bis Anfang der 1990er Jahre langsam Fuß fasste, gab es unterschiedliche Initiativen und Interessen, sie zu etablieren. Erste Supervisionsausbildungen entstanden – die allererste war jene an der Universität Salzburg (1981/82), weitere in Wien folgten. Es war eine lebendige bunte Szene, anfänglich noch geprägt von einem Supervisionsverständnis, das stark am psychotherapeutischen Tun orientiert war. Vertreter:innen verschiedener Ausbildungen bemühten sich um Institutionalisierung und Professionalisierung von Supervision, was zur Gründung der ÖVS führte. Parallel dazu wollten einige Supervisor:innen einen Ort schaffen, in dem vertiefte inhaltlich-fachliche Beschäftigung mit und Reflexion von Supervision im Zentrum standen. So kam es 1994 zur Gründung des Instituts für Supervision und Organisationsentwicklung (ISVOE). Auf der Website des Instituts ist nachzulesen, dass es damals gegründet wurde als Forum

- für die gemeinsame Konzipierung und Evaluierung von organisationsbezogener Supervision,
- für den fachlichen Diskurs von Supervisor:innen unterschiedlicher Schulen, Generationen und Grundberufe sowie
- zur Weiterentwicklung und Theoriebildung verschiedener Ansätze kommunikativer Beratung ausgehend von der Methodik der Supervision und Grundprinzipien der Organisationsentwicklung.

Es war ein selbstorganisiertes Institut – formal ein Verein –, in dem sich alle Beteiligten unentgeltlich engagierten und viel Lust und Energie mitbrachten, Supervision in all ihrer Komplexität zu reflektieren, zu konzeptionieren, den wissenschaftlichen Austausch und Diskurs zu intensivieren sowie sich in und mit der Community zu vernetzen. Von Beginn an war dabei ein wesentlicher Fokus die Auseinandersetzung mit Organisation in ihrer Bedeutung für Supervision sowie der Organisationssupervision. In den letzten 20 Jahren rückte die Beschäftigung mit Arbeit, Arbeitswelt und den gesellschaftlichen Veränderungen von Arbeit in den Mittelpunkt des Diskurses. Denn der zentrale Gegenstand von Supervision ist die Arbeitsrealität der Supervisand:innen, wofür Supervisor:innen vertiefte Kompetenzen benötigen. Vielfältige Erkenntnisse der Arbeitswissenschaften, insbesondere der Arbeitssoziologie, bildeten die Grundlage dieser Diskurse, auf deren Basis weitergehend darüber nachgedacht wurde, was all dies für die Weiterentwicklung von Supervision bedeutet. Die Supervisor:innen des Instituts untersuchten und beforschten dahingehend ihre supervisorische Praxis, vernetzten sich mit der Supervisionscommunity in Österreich und in Deutschland und vermittelten ihre Einsichten und Kompetenzen an angehende Supervisor:innen in unterschiedlichen Supervisionsausbildungen und -studiengängen, wo sie als Lehrgangsleiter:innen, Lehrende und Lehrsupervisor:innen aktiv waren und sind.

Das Institut zeichnete sich durch eine hohe Kontinuität und Stabilität der Beteiligten aus. Im Laufe der Jahre wuchs es zu 17 Supervisor:innen[1] an, Abgänge gab es kaum. Viele Institutsmitglieder hatten ihre Ausbildungen schon in den 1980er und 1990er Jahren absolviert, die »Jüngeren« in den 2000er Jahren. Man könnte sagen, es bestand aus mehreren Generationen von Supervisor:innen, begonnen bei den Pionier:innen in Österreich. Die jüngsten Generationen waren allerdings nicht vertreten, obwohl in diversen Veranstaltungen und Netzwerkaktivitäten viele intensive Kontakte zwischen »Alt« und »Jung« stattfanden. Ein fließender Generationswechsel innerhalb des Instituts zeichnete sich jedoch nicht ab.

So stellte sich seit Beginn der 2020er Jahre immer wieder die Frage, wie die Zukunft des Instituts aussehen könnte: Soll es einen Prozess der Akquise jüngerer Kolleg:innen geben – wird also eine generative Weitergabe angestrebt – oder zieht man einen Schlussstrich und löst das Institut auf? In Klausuren wurde diese Frage intensiv diskutiert und man kam im Sommer 2023 gemeinsam zur Entscheidung, das Institut aufzulösen. Doch wie gestaltet man einen Prozess des Loslassens und des Verabschiedens? Wie kann er »verdaut« und emotional verarbeitet werden, ohne dass Gefühle

der Enttäuschung, Kränkung und Verletzung, die in solchen Prozessen unbewusst entstehen, destruktive Dynamiken erzeugen? Gewinnt gar das Erleben des Scheiterns die Oberhand? Und was kommt danach? Wer bzw. was füllt die Leerstelle, die sich nach dem Ende des Instituts ergeben würde? Es gibt wenig Erfahrung mit gelungenen Prozessen des Beendens. Es war jedoch klar, dass dieses Ende aktiv gestaltet werden sollte, indem zum einen noch einmal in den Blick gerückt wird, womit das Institut inhaltlich so viele Jahre beschäftigt war, und zum anderen gemeinsame Abschiedszeremonielle gefunden werden. Im gemeinsamen Nachdenken wurde die Idee eines Kongresses geboren, der sich thematisch mit dem Institutsthema Arbeitswelten als Grundlage von Supervision beschäftigt.

Es sollte zudem ein Kongress werden, bei dem junge bzw. jüngere Supervisor:innen ihre beruflichen Lebensrealitäten aufzeigen und zur Diskussion stellen. Die Ausrichtung der Veranstaltung verband somit zweierlei:

- Zum einen die Absicht, Supervisor:innen der jüngeren Generation mit ihren Erfahrungen und Sichtweisen in den Fokus zu rücken, deren Positionen und Haltungen sichtbar zu machen und die eigenen Herangehensweisen kritisch zu hinterfragen und somit den Jüngeren die Bühne zu übergeben.
- Zum anderen das Vorhaben, immer im Blick zu haben, dass eine sich verändernde Gesellschaft mit all ihren Krisen und Herausforderungen – von Ökonomie bis Klimakatastrophe – samt dem damit zusammenhängenden Wandel in der Arbeitswelt die Anforderungen an Supervision wie auch deren Möglichkeiten drastisch verändert. Sie stellt konsequent die Frage, wie Supervision unter den derzeitigen Bedingungen durchführbar sein kann – und wo sie an ihre Grenzen kommt. Und natürlich: was dies konzeptionell für Supervision bedeutet.
- Der fruchtbare Dialog und Austausch zwischen Jüngeren und Älteren, zwischen jenen, die sich (mehr) zurückziehen und jenen, die das supervisorische Feld erkunden und für sich erobern, sollte im Zentrum stehen.

Abschiedsprozess und Weitergabe

Mit dem Beschluss, das Institut für Supervision und Organisationsentwicklung formal aufzulösen, stellte sich für die »Institutler:innen« die Aufgabe, einerseits den Beendigungs- und Abschiedsprozess der Mitglieder des Instituts und andererseits die Vorbereitung und Durchführung des geplanten Kongresses zu leisten. Beides – das war der Anspruch – sollte in den gewohnten Formen der Reflexions- und Planungsarbeit inklusive der dazugehörigen Auseinandersetzungen erfolgen.

Für die beiden Stränge der Beendigungsphase gaben sich die Institutsmitglieder zwei Jahre Zeit bis April 2025. Es erwies sich letztendlich als hilfreich, dass diese finale Phase des Instituts als langer und eigentlich auch langsamer Prozess gestaltet wurde, bei dem es Austauschräume gab und unterschiedliche Aktivitäten zum rituellen Abschluss und zur inhaltlichen Weitergabe von verschiedenen Gruppierungen initiiert und gestaltet wurden.

Hinsichtlich des Kongresses ging es darum, die Tradition der inhaltlichen Auseinandersetzungen zur Supervision, wie sie sich im Laufe der Jahre im Institut entwickelt hatte, in die Konzipierung und Planung des Kongresses einfließen zu lassen und eine Diskurs-Verbreiterung in Angriff zu nehmen. Eine Projektgruppe zur Vorbereitung wurde gebildet, bestehend aus Angela Gotthardt-Lorenz, Adalbert Gschosmann, Wolfgang Knopf, Birgit Riel-Brandstetter, Kornelia Steinhardt und Klaus Obermeyer aus Hamburg, der als treuer Kollege und Weggefährte des Instituts hinzugezogen wurde.

Blickwinkel *Arbeit*

Wie schon erwähnt, hat sich das Kollegium des Instituts von Anfang an viel mit der Frage der Positionierung von Supervision in Organisationen und dem darauf ausgerichteten Konzept der Organisationssupervision beschäftigt. Entsprechend hat sich die Überzeugung verfestigt, dass Supervisionsaufträge nicht nur einfach anzunehmen, sondern eben auch mitzugestalten sind. Gefragt ist dann die Fachexpertise von Supervisor:innen, Anfragen und Erwartungshaltungen und mögliche Supervisionsangebote einschätzen und Ziele für professionsunterstützende Supervisionen mit den Beteiligten zusammen zu entwickeln.

Diese Fachexpertise erfordert Wissen über Organisationsstrukturen, Führungsverhalten, Teamprozesse und Psychohygiene, sie erfordert gruppendynamisches Verstehen und Introspektion. Alles ist wichtig und spielt eine Rolle im Supervisionsverständnis der Supervisor:innen. Darüber hinaus wurde im Institut der Fokus intensiv auf den als grundsätzlich und als wesentlich angesehenen Bezugspunkt der Supervision gelegt: *die Arbeit* jener Mitarbeiter:innen und Führungskräfte, die im Rahmen vielfältiger Supervisionsprojekte begleitet wurden.

Supervision bezieht sich immer, so können wir es soziologisch einordnen, auf personenorientierte Dienstleistungen und auf das, was dort an »Interaktionsarbeit« geleistet wird, sei sie nun pflegerisch, therapeutisch, schulisch, verwaltend, Interessen vertretend, führend oder etwas anderes. Forschungen der subjektorientierten Arbeitssoziologie zeigen, wie unterschiedlich Kooperationsbeziehungen – Inhalt und Ziel jeder Interaktionsarbeit – aufgebaut werden. Der

»Umgang mit Unwägbarkeiten« charakterisiert nach Böhle, Stöger und Weihrich (2015) die spezielle Anforderung der Interaktionsarbeit. Im Sinne von Fritz Schütze (2000) sind wir da genau bei der, wie er es ausdrückt, »Gestaltung von Dilemmata«, seine Stoßrichtung, um Professionalität zu begründen. Und genau dies beschreibt, wie auch im Konzept der Organisationssupervision zugrunde gelegt (Gotthardt-Lorenz, 2020), den Ansatzpunkt von Supervision.

Auch wenn schon seit langer Zeit das forschende Vorgehen von Supervisor:innen beschrieben und dessen Nähe zu qualitativen Forschungsmethoden aufgezeigt wurde, so sind alle Supervisor:innen in der konkreten Supervisionspraxis doch schnell bei den aktuell angebotenen Konflikten und Aufregungen, ohne zu wissen, wie der tägliche Arbeitsablauf, Alltagsziele, Arbeitsanforderungen, der persönliche und auch gruppale Arbeitsethos konkret aussehen. Unbekannt sind häufig die Unwägbarkeiten und die Spezifik der Tätigkeiten, die im Rahmen von unterschiedlichen beruflichen Positionen, Aufgaben bzw. Professionen geleistet werden.

Das Institut kann nachträglich als eine Art Trainingscenter bezeichnet werden, bei dem in vielen und methodisch unterschiedlichen Reflexionen zu Supervisionsprojekten fast immer das Bemühen lag, in der Supervision die Gestaltung von Interaktionsarbeit und die dort angesiedelten emotionalen Belastungen und Unwägbarkeiten (auch seitens der Supervisor:innen!) im organisationalen und gesellschaftlichen Umfeld zu verstehen und dortige Verwirrungen zu entflechten. Darüber hinaus erfolgte in kollegialen Diskursen immer wieder die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Einflussfaktoren und deren Wirkung in der Arbeitswelt, die vor allem in der Soziologie und in der Supervisionsliteratur beschrieben werden. Ein solcher Doppelweg war der Versuch, gute Voraussetzungen für Supervisor:innen für eine »geerdete« und professionsorientierte Supervision zu schaffen.

Dieser Standpunkt war allerdings in keiner Weise erschütterungsfrei. Solide professionelle Arbeit in Organisationen ebenso wie Supervisionsarbeit selbst sind immer wieder beeinflusst durch Kosteneinsparungen, Fachkräftemangel und Anstieg von sozialen Konfliktfeldern – zu sehen im Zusammenhang mit globalen sozialen, ökologischen und ökonomischen Veränderungen und furchtbaren Kriegsgeschehen. Die persönlichen und professionellen Anforderungen an Arbeit und Arbeitende steigen, während gleichzeitig die Ressourcen schwinden.

Kongress – Anliegen und Thema

Vor dem aufgezeigten Hintergrund entstand das Interesse, die gesellschaftliche Relevanz und die gesellschaftlichen Einflussfaktoren in den »Landschaften der Arbeit« als Bezugsrahmen für den abschließend stattfindenden Kongress zu wählen. Unter diesem Stichwort und angeregt durch eine gleichnamige Veröffentlichung von Berthold Vogel (2023) sollte der Blick auf die unterschiedlichen Ausprägungen von Erwerbsarbeit, auch auf die verschiedenen Dienstleistungsorganisationen und Berufe, gelegt werden. Dabei ging es einerseits darum, die Sensibilität für die Unterschiedlichkeit der Arbeitsfelder zu unterstützen. Andererseits war es auch als Weckruf gedacht, darüber nachzudenken, welche immense Bedeutung Arbeit im Kontext gesellschaftlichen Zusammenlebens hat, wodurch auch die Bedeutung von Supervision gerade in Zeiten großer Veränderungen erkennbar wird. Unter dieser Perspektive stellt sich umso mehr die Frage: Wie gestalten Kolleg:innen Routen und Positionen, wenn sie Supervisand:innen bei ihrer Interaktionsarbeit in Organisationen unterstützen? Welche speziellen Anforderungen stellen sich wo und welche Entwicklungsarbeit wird im Anschluss an neue Projekte/Konzepte geleistet?

Es war nun die grundlegende Idee des Kongresses, insbesondere Supervisor:innen der jüngeren Generationen den Raum zu geben, ihre aktuellen supervisorischen Erfahrungen und Supervisionsprojekte in unterschiedlichen Arbeitsfeldern in Form von Impulsvorträgen und Workshops vorzustellen und mit den Kongressteilnehmer:innen gemeinsam zu diskutieren.

Die Beiträge dieses Heftes versammeln nun die überarbeiteten Vorträge, Impulsreferate und Workshopbeiträge des Kongresses. Wir gehen dabei chronologisch getreu der Reihenfolge des Kongress-Programms vor. Mit den »Landschaften der Arbeit« gibt Berthold Vogel einen Einblick in seine Forschungsergebnisse zur gegenwärtigen Situation von Arbeit. Die Vielfalt der oft gar nicht mehr traditionellen Professionen und deren supervisorischen Besonderheiten werden in drei Beiträgen verdeutlicht und nachvollziehbar: Im ersten Artikel »Keine Angst vor Supervision. Für gesunde Teams im kranken-Haus« erläutert Johanna Ebinger ihre Erfahrungen als Supervisorin und Ärztin. Dragana Schellander, Supervisorin und Sozialpädagogin, stellt die Frage, ob Sozialpädagogik »Abstellplatz, Zwischenstopp oder Zukunftssicherung« ist. Und Anita Groissmayer, selbst (interne) Supervisorin und Lehrerin, legt den Fokus auf das Bildungssystem. In ihrem Beitrag »Was sich in Schule alles bewegt, anstrengend ist und Mut macht. Blickwinkel: Interne Supervision« macht sie deutlich, dass Schule heute vielschichtig zu betrachten ist.

In den weiteren fünf Beiträgen werden Supervisionsprojekte und Arbeitsfelder bzw. Funktionen, in denen Supervision nicht umfassend verankert ist, von Supervisor:innen der jüngeren Generation vorgestellt. Beim Kongress handelte es sich dabei um Workshops, die interaktiven Raum zum Aus-

tausch und zur Vertiefung boten. Den Auftakt macht Magdalena Tauber mit einem Supervisionsprojekt zur Interaktionsarbeit in einem sozialökonomischen Betrieb: »Was machen die eigentlich den ganzen Tag? Supervision und arbeitssoziologische Forschung«. Petra Morgenbesser zeigt im Artikel »Supervision mit Tandemleitungen. Noch mehr Zirkus um die Führung in Sozialorganisationen?« auf, dass in Sozialorganisationen immer mehr Tandemleitungen eingesetzt werden und welchen Support Supervision zum Gelingen leisten kann. Der mögliche Umgang mit Auswirkungen gesellschaftlicher Umbrüche für die Arbeit ist im Fokus der Überlegungen von Ute Lörcher in ihrem Artikel »Zwischen Biegen und Brechen. Supervision als Reparaturwerkstatt«. Sie macht dies anhand einiger Fallvignetten deutlich. Ergänzend dazu findet sich in der Toolbox die von ihr eingebrachte Methode »Jammerlappen, Schwamm drüber, Lösungsmittel«. Auf ein besonderes Phänomen in der sozialen Arbeit verweist Franz Hammer in »Politische Polarisierung – allparteiliche Supervision? Autoritarismus und Soziale Arbeit«. Er zeigt auf, dass die soziale Arbeit in vielen Bereichen vom Rechtsruck und rechten Deutungshoheiten betroffen ist und wie sich dies auf Supervision auswirkt. Den Abschluss aktueller Supervisionsreflexionen macht Andreas Geiblinger, der untersucht, wie Wirtschaft von Supervision profitieren kann: »›Knockin' on Heaven's Door‹ – Was brauchen profitorientierte Unternehmen von Supervision?«. Anette Mulkau rundet den Kanon mit ihren Überlegungen zu »Supervision: Routen und Positionen zwischen ›Just in Time‹ und ›Old School‹« ab, die sie explizit der Supervision und ihren zukünftigen Möglichkeiten widmet.

In den Markierungen beschäftigt sich Fanja Haybach, eine Supervisorin der jüngeren Generation und Teilnehmerin des Kongresses, mit den »Fragen, die bleiben«. Isabell Grill, gleichfalls eine Teilnehmerin der Veranstaltung, konnte dafür gewonnen werden, die Serie *Severance* zu besprechen, in der eine Zukunftsvision von Arbeit geschildert wird und die die Frage stellt: »*Severance* – Willkommen in der Zukunft der Arbeit?«

Aus diesem Zusammenspiel von vielfältigen Aspekten und Sichtweisen eröffneten sich beim gut besuchten Kongress im April 2025 intensive Diskussionsräume, in denen deutlich wurde, dass der genaue Blick auf die Arbeitswelten dazu beiträgt, Supervision zu schärfen und klar(er) zu positionieren – und dass die nächsten Generationen, dies auf ihre Weise schon in Angriff genommen haben.

Wir wünschen nun allen Leser:innen eine spannende Lektüre und freuen uns, wenn wir mit vorliegendem Heft etwas vom Esprit der Veranstaltungen vermitteln können.

Angela Gotthardt-Lorenz, Andrea Sanz & Kornelia Steinhardt

ANMERKUNG

1 Die Mitglieder waren zuletzt: Angela Gotthardt-Lorenz, Adalbert Gschosmann, Günther Haberl, Gertraud Hinterseer, Wolfgang Knopf, Ingrid Krafft-Ebing, Heinz Lorenz, Ferdinand Nagele, Birgit Riel-Brandstetter, Andrea Sanz, Joachim Sauer, Margot Scherl, Manfred Stattler, Kornelia Steinhardt, Siegfried Tatschl, Eva Wünitzer und Josefine Young-Buchner.

LITERATUR

Böhle, F., Stöger, U., Weihrich, M. (2015). Wie lässt sich Interaktionsarbeit menschengerecht gestalten? Zur Notwendigkeit einer Neubestimmung. Arbeits- und Industriesoziologische Studien, 8(1), 37–45.

Gotthardt-Lorenz, A. (2020). Organisationssupervision – ein Konzept. Erfahren, Verstehen und Mitgestalten organisationaler Interaktionen. Vandenhoeck & Ruprecht.

Schütze, F. (2000). Schwierigkeiten bei der Arbeit und Paradoxien des professionellen Handelns. Ein grundlagentheoretischer Aufriss. ZBBS-Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung (heute ZDF), 49–96.

Vogel, B. (2023). Landschaften der Arbeit. Für eine neue Kartografie der Arbeitswelt. In: Landschaften der Arbeit. Mittelweg 36. Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung, 32, 3–14.