

Schattenhofer, Karl; Velmerig Carl Otto
Editorial



Supervision
Mensch Arbeit Organisation
Band 4 (2013), Seite 2–3
Psychosozial-Verlag

Impressum

supervision - Mensch Arbeit Organisation

www.zeitschrift-supervision.de

Herausgegeben durch Prof. Dr. Winfried Münch und
Prof. Dr. Wolfgang Weigand

Erscheint viermal im Jahr

ISSN 1431-7168

Vertrieb durch den Psychosozial-Verlag

Fülle

Genug ist nicht genug! Gepriesen werde
 Der Herbst! Kein Ast, der seiner Frucht entbehrte!
 Tief beugt sich mancher allzureich beschwerte,
 Der Apfel fällt mit dumpfem Laut zu Erde.
 Genug ist nicht genug! Es lacht im Laube!
 Die saftge Pflirsche winkt dem durstigen Munde!
 Die trunkenen Wespen summen in die Runde:
 „Genug ist nicht genug!“ um eine Traube.
 Genug ist nicht genug! Mit vollen Zügen
 Schlürft Dichtergeist am Borne des Genusses,
 Das Herz, auch es bedarf des Überflusses,
 Genug kann nie und nimmermehr genügen!

Conrad Ferdinand Meyer (1825–1898)

Genug ist nicht genug

Endlose Selbstoptimierung durch Training und Beratung?

Unter diesem Thema fanden im März 2013 die „TOPS -Tage“ des TOPS München Berlin e. V. statt, eine alle zwei Jahre stattfindende Tagung zu aktuellen Themen rund um die Supervision. In diesem Heft der Supervision wollen wir mit einigen Beiträgen und Materialien der Frage nachgehen, wie Training, Beratung, Supervision etc. am Optimierungsgeschehen in der Arbeitswelt beteiligt sind. Ausgangspunkt der Planung dieser Tagung war die Überlegung, dass wir als Anbieter von Supervision, aber auch von Training und Beratung allgemein, den zunehmenden Arbeitsdruck in den Organisationen nicht nur problematisieren (vgl. die umfassenden DGSv-Studien zur Belastung am Arbeitsplatz), sondern möglicherweise auch mit erzeugen. Wir müssen feststellen: Die gestressten Fach- und Führungskräfte werden einerseits von uns aufgefangen und darin unterstützt, mit immer mehr Verantwortung, vor allem Selbstverantwortung, zurechtzukommen – wir helfen ihnen z. B., ihre sog. „Personal Live Work Balance“ zu verbessern. Wir tun dies aber zwangsläufig auch wieder im Kontext der „Verbesserung“, einer aufgezwungenen, vielleicht endlosen Optimierung. Wir stärken durch Supervision nicht nur die Person darin, ihre Bedürfnisse gegen ein globalisiertes und intensiviertes „System“ und seine Anforderungen durchzusetzen, sondern wir erfüllen damit zugleich die Anforderungen dieses „Systems“, das aufgrund seiner eigenen Komplexität immer mehr auf stabile, selbstgesteuerte und resiliente Akteure angewiesen ist. Handelt es sich hier vielleicht um einen endloses „Hase-und-Igel-Spiel“? Sind wir Supervisorinnen und Supervisoren die „Guten“, die vor allzu viel Optimierungsdruck schützen, und zugleich die „Bösen“, die als Teil einer Verbesserungsmaschinerie dazu beitragen, dass sich die Einzelnen im Zwang zur Selbstverantwortung, zur Selbststeuerung und ständigen Verbesserung selbst überfordern? Vielleicht aber gibt es auch ein Entkommen aus diesem Dilemma? Vielleicht gibt es ein rechtes Maß? Vielleicht lässt sich bestimmen, wie viel Verbesserung erforderlich ist und was davon zu

viel ist? – Wann ist genug genug? Und wie können wir als Supervisorinnen und Supervisoren diese Grenze auch im Einzelfall bestimmen? In diesem Heft sind einige wesentliche Beiträge zu dieser Diskussion dokumentiert:

Den Grund legt **Ulrich Bröckling (S. 4)** aus einer soziologischen Perspektive. Er beschreibt die Optimierungsfalle der Wettbewerbsgesellschaft, der eigentlich nicht zu entkommen ist: Es reicht nicht, gut zu sein, sondern es kommt darauf an, besser zu sein als die anderen. Als Unternehmer seiner selbst darf man im Bemühen, sich selbst zu steigern, nicht nachlassen. Auch sollte man sich regelmäßig einem Qualitätscheck unterwerfen und überprüfen, ob alle Persönlichkeitsanteile voll im Einsatz sind – und nicht gegeneinander arbeiten.

Hier verschmelzen die Therapie- und die Beratungskultur mit der Unternehmenskultur. Vor allem Coaching, aber auch Supervision sind die Mittel der Wahl, um am Wachstum des eigenen Humankapitals zu arbeiten und zugleich am persönlichen Wachstum. Jeder muss sich persönlich weiterentwickeln und verbessern, um im Spiel zu bleiben. Die Organisationen haben die psychologischen Formen der (Selbst-)Steuerung wie des Feedbacks bereitwillig übernommen und in Steuerungstechnologien übersetzt. Ausstiegsmöglichkeiten gibt es wenige – außer man entzieht sich dem Programm der „Verfleißigung“, verzichtet ganz auf Arbeit und wird arbeitsfrei.

Der praktischen Seite der Optimierung haben wir uns zunächst über den Film „Work hard – Play hard“ von Carmen Losmann genähert. Er zeigt ziemlich schonungslos, wie sich Menschen in der Arbeitswelt dem freundlichen Zwang zur Optimierung unterwerfen – **Karl Schattenhofer (S. 12)** beschreibt seinen Eindruck vom Film unter „Hauptsache mitmachen“. **Carl Otto Velmerig (S. 16)** untersucht die verschiedenen konkreten Optimierungsbereiche, die auf der Tagung auf „Bühnen“ vorgeführt und diskutiert wurden, hinsichtlich ihrer Gemeinsamkeiten und ihre Bedeutung für die Supervision und das Training. Unter „Jetzt ist aber genug“ plädiert er leidenschaftlich für eine kritische, widerspenstige Supervision, die sich den Marktkräften nicht gänzlich unterwirft und die sich nicht fraglos in den Dienst des Optimierungsgeschehens stellt.

Der sich anschließende Beitrag von **Cornelia Edding (S. 24)** unter dem Titel „Professionalität und die Treue zu sich selbst“ geht das Thema von der Seite der Berater/-innen an: Auch sie sind einem dauernden (Professionalisierungs-)Druck ausge-

setzt – immer die neuesten Methoden, Begriffe und Konzepte anbieten zu können. Wie weit nachgeben – wie weit standhalten in einem Kontext, in dem es wenig(er) Professionsschutz gibt als in anderen Berufen? Cornelia Edding reflektiert das auf persönliche Weise, und sogleich tauchen beim Lesen die eigenen Erlebnisse dazu auf.

Die ständige Erreichbarkeit als Leittopos der umfassenden Instrumentalisierung wird viel beklagt, sie ist aber bisher wenig untersucht – **Volker Walpuski (S. 32)** gibt unter der Überschrift „Allways on“ einen Überblick über die Erkenntnisse zum organisationalen, aber vor allem zum individuellen Umgang mit der ständigen Erreichbarkeit. Auch diese Entgrenzung im Arbeitsleben bedarf nach seinen Ergebnissen eher der reflexiven als der normativen Steuerung – ein neues Tätigkeitsgebiet für Berater/-innen.

Eine Liste einschlägiger Literatur- und Filmhinweise, das eine oder andere Bild und die eine oder andere kurze Geschichte zu den Blüten der Optimierung sollen das Themenheft abrunden. Hoffentlich zum Nutzen und Vergnügen der Leserinnen und Leser.

Karin Lackner (S. 46) diskutiert in der Rubrik Freier Beitrag „Die zweifelhafte Verlässlichkeit methodischer Haltegriffe in der Beratung“.

Es freut uns, dass gerade in dieser Nummer eine kleine Würdigung für Cornelia Edding zum siebzigsten Geburtstag erscheint, sie ist Mitglied von TOPS München Berlin e. V. und eine langjährige Mitgestalterin der TOPS-Tage.

Karl Schattenhofer und Carl Otto Velmerig