

schaulich nach.

Sie untersucht weiterhin, wie durch die Medien Geschichte vergegenwärtigt werden kann und sicherlich dazu beiträgt, dass der „Geschichtskonsum“ boomt. Sie geht auf historische Umzüge/Inszenierungen ein, auf Lichtprojektionen, Psycho-Kino (z. B. iPod als Begleiter) auf den Feldern der Schlachten von Jena und Auerstedt) und vor allem auf den historischen Film (z. B. „Der Untergang“ und der Film über Stauffenberg, der von Tom Cruise verkörpert wird und an historischen Originalplätzen in Berlin gedreht wurde und noch heute für nachhaltigen Wirbel sorgt.)

Die Wirkmöglichkeiten der Medien, vor allem der neuen, die unmittelbar Gefühle ansprechen und Erlebnisdimensionen öffnen, schließen auch ein, dass Verschüttetes freigelegt wird. Dies gelingt nach A. Assmann besonders mit dem historischen Film. Ihre These lautet, dass sie eine Wiedervorlage „des kollektiven Unbewältigten“ sind (S. 165). Sie ermöglichen es – wirksamer und besser als die „alte“ Geschichtswissenschaft –, „heterogene Geschichtsbilder innerhalb einer Gesellschaft zu koordinieren“ und „einen gemeinsamen Imaginationsraum“ zu schaffen, „in dem sich die Nation als ‚vorgestellte Gemeinschaft‘ über sich selbst verständigt“ (S. 165).

Auf die Schattenseiten der Wirkmöglichkeit der Medien aber geht A. Assmann m. E. zu wenig ein. Zu fragen ist z. B., inwieweit historische Inszenierungen sich dem flüchtigen Fluss der gegenwärtigen Event-Kultur einreihen und damit Geschichte vom „Event“ subsumiert wird, wieder dem Bewusstsein entschwindet. Oder trägt die affektive Erinnerung stärker weiter? Die Gefahren, dass Geschichte im Hinblick auf bestimmte, politisch gewollte Identitätsbildung und Gewinnsteigerung instrumentalisiert wird, ist offensichtlich.

Theresia Menches Dändliker

Rolf Haubl und Bettina Daser (Hg.): Macht und Psyche in Organisationen. Schriften des Sigmund-Freud-Instituts. Reihe 3: Psychoanalytische Sozialpsychologie, Band 3. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht) 2007, 336 Seiten, 38,90 €.

Versteht man unter „Macht“ mit Max Weber „jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel woraus diese Chance besteht“, wundert man sich nicht mehr über die Omnipräsenz dieses Themas in Organisationen. Insofern sind Supervisorinnen und Supervisoren ständig mit Fragen konfrontiert, die mit Macht und Ohnmacht, Handlungsspielräumen und Zwangslagen, erfolgreichen Strategien und zum Scheitern verdammt Veränderungen zu tun haben – und das unabhängig davon, ob es sich um Einzel-, Team- oder Organisationssupervision handelt.

Wir alle haben Erfahrungen mit dem Phänomen „Macht“, aber das Thema erscheint nur im ersten Moment leicht zugänglich. „We all know perfectly well, what it is – until someone asks us“ (R. Bierstedt) heißt es im einleitenden und äußerst interessanten Übersichtsartikel zu Theorien der Macht. J.A. Schüle greift dort sowohl soziologische als auch psychoanalytische Ansätze zur Thematisierung der Macht auf, skizziert typische Muster, benennt Unterschiede und arbeitet potenzielle Gemeinsamkeiten und Anschlussmöglichkeiten heraus. Letzteres ist schon innerhalb der soziologischen und psychoanalytischen Theoriebildung nicht einfach. Um wie viel schwerer fällt dann die Vermittlung beider Perspektiven, die dennoch notwendig bleibt: „Es ist in den meisten Fällen wenig sinnvoll und unproduktiv, Machtverhältnisse auf persönliche Eigenschaften von Personen zu reduzieren. Umgekehrt ist die Beschreibung von Machtverhältnissen ohne Personal, das entsprechend sozialisiert und selegiert ist, unvollständig und blutleer. Prinzipiell sind soziale Gegebenheiten auf Personal angewiesen, allein sind sie leere unbewegte Formen. Macht muss praktiziert werden, auch wenn sich soziale Macht nicht auf deren praktische Verwendung reduzieren lässt. Die praktische Anwendung erfolgt jedoch nach den Regeln der Psychodynamik, die keine Verdopplung der sozialen sind.“ (S. 52)

Alle Beiträge des vorliegenden Bandes sind dieser Vermittlung der Perspektiven verpflichtet. Dabei richtet ein erster Schwerpunkt den Blick auf den Gender Aspekt und die Frage, ob Frauen Macht anders in Gebrauch nehmen und inwieweit Organisationen einen besonderen Nutzen davon tragen können. Dabei erscheint es D.J. Wetzel in Hinsicht auf die Mikrosoziologie der Führung wenig fruchtbar, der Frage nachzugehen, inwieweit sich männliche oder weibliche Führungskräfte unterscheiden. Wichtiger sei herauszufinden, warum diese Frage gestellt wird, wie Geschlechter in Unternehmen gemacht werden und durch welche Praktiken diese Unterschiede erzeugt und aufrecht erhalten werden (S. 73). D. Rastetter entfaltet im Anschluss daran das mikropolitische Handeln von Frauen in Leitungspositionen, und R. Haubl stellt uns drei Frauen im Coachingprozess vor, die mit dem Tabu weiblicher Aggression ringen und ihre aggressiven Impulse nur verstellt ausdrücken.

Der zweite Schwerpunkt setzt sich mit dem Machtthema in Bildungsinstitutionen auseinander. Für SupervisorInnen sind dabei vor allem die Beiträge zum Schulleitungscoaching von S. Keil und der ausführliche Fallbericht von C. Eunique-Morell eines Leitungs-Coachings im pädagogischen Feld von besonderem Interesse. Ergänzt wird dieser Abschnitt durch die Reflexionen auf die Veränderung der österreichischen Universitäten durch das Universitätsgesetz 2002 von H. Möller und C. Meister-Scheyt.

Netzwerke sind im Moment in aller Munde. F. Reiners widmet sich in seiner Fallstudie der Frage, wie sich Führungskräfte in beruflichen Anfangssituationen „aus dieser ursprünglichen Isolation lösen“ und mit anderen Akteuren der Organi-

sation „in Kontakt kommen und (informelle) Netzwerke knüpfen“ (S. 193). Dabei wird das Thema „Netzwerke“ sowohl in theoretischer und empirischer Hinsicht angesprochen. Im Rahmen der vorgestellten Einzelfallstudie eines promovierten Chemikers erhält man nebenbei einen interessanten Einblick in die dominanzorientierte Beziehungsgestaltung von Mitarbeitern in Profit-Organisationen.

B. Daser beschreibt in einem interessanten Beitrag, wie Outsourcing als Machtmittel eingesetzt wird. Dabei richtet sich ihr Interesse auf die Frage, wie Beschäftigte – in diesem Fall aus dem EDV-Bereich – die Verlagerung ihres Arbeitsplatzes erleben und bewältigen, indem sie den Fokus auf die Zeitkontrolle legt.

Abschließend widmen sich zwei Beiträge dem Betriebsrat als institutionalisierter Gegenmacht. E. Tietel beschreibt die Position der Betriebsratsvorsitzenden als Grenzgänger. Sie sind gleichzeitig „Anführer“ der Belegschaft und der Gremien und Führungskräfte in der betrieblichen Hierarchie. Als Grenzgänger kann der Betriebsratsvorsitzende versuchen, „die Spannung auszuhalten, die diejenigen, zwischen denen er sich befindet, auszuhalten nicht bereit – oder (noch) nicht in der Lage sind“ (S. 315). Um diese anspruchsvolle Aufgabe zu managen, ist es – so Tietel – u. a. notwendig, speziell auf diese Rolle des arbeitnehmerorientierten Managers zugeschnittene Supervisions- und Coachingangebote zur Verfügung zu stellen und wahrzunehmen.

Im abschließenden Beitrag dokumentieren H. Westenberger-Breuer und D. Breuer ein Beispiel aus der Beratungspraxis eines Betriebsrates. Ausgangspunkt ist das transkribierte Treffen von Betriebsratsmitgliedern eines deutschlandweit tätigen Handelsunternehmens mit einem Rechtsberater. Dieses Transkript wird nun kommentiert von einem Industriesoziologen, einer Fachanwältin für Arbeitsrecht, einer Arbeitswissenschaftlerin, einem Pädagogen, einem Gruppenanalytiker und einer Psychoanalytikerin – Mehrperspektivität life!

Insgesamt gelingt es dem von Rolf Haubl und Bettina Daser herausgegebenen Band – und nicht zuletzt das macht ihn lesenswert – die Themen, die mit dem Machtgebrauch zusammenhängen, „nüchtern, nicht vorschnell moralisierend oder gar pathologisierend“ zu behandeln (S. 9). Wer sich auf den Weg begeben möchte, Machtbeziehungen in Organisationen leichter identifizierbar zu machen, ist mit dieser Veröffentlichung in den besten Händen – absolut empfehlenswert für Supervisorinnen und Supervisoren.

Jürgen Kreft

Neue Bücher

Jörg Wiese und Peter Joraschky (Hg.): Identitäten im Verlauf des Lebens, Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht) 2007, 204 Seiten, 29,90 €.

Die sich immer mehr ausdifferenzierende Gesellschaft ermöglicht den einzelnen Menschen einen immer größeren Freiraum in der Lebensgestaltung – wer möchte diese Zunahme an Möglichkeiten schon missen. Sie zu nutzen bedeutet aber auch, sich in dem neben-, mit- und gegeneinander unterschiedlicher Entwürfe nicht zu verlieren. Denn es sieht nicht so aus, als könnten wir ganz auf das subjektive Gefühl einer bekräftigenden Gleichheit und Kontinuität – wie Erikson das Identitätsgefühl umschreibt – verzichten. Und das gilt in gleicher Weise für unsere Supervisorinnen, die an den Nebenwirkungen der Flexibilisierung der Arbeitswelt leiden, als auch für uns als Supervisorinnen und Supervisoren im Nebeneinander von Coaching, Organisationsberatung, Fortbildung usw.

Die von Jörg Wiese und Peter Joraschky herausgegebene Aufsatzsammlung nähert sich den „Identitäten im Verlauf des Lebens“ aus der Perspektive der Lebensphasen (frühe Kindheit, Adoleszenz, mittlere Lebensjahre, Alter, Beruf) und der Kultur. Der Band enthält neue „psychoanalytische, psychologische, generationelle, kulturtheoretische, literarische und soziologische Erkenntnisse und Perspektiven und trägt dazu bei, die vielfältigen Facetten des Identitätsbegriffs umfassender zu verstehen“ (Vorwort, S. 8).

Dabei beschränken sich die einzelnen Beiträge nicht darauf, den postmodernen Zerfall individueller und kollektiver Identitäten zu beklagen, sondern bemühen sich um Lösungen, wie man mit den dabei auftretenden Unsicherheiten umgehen kann. Das klingt mal mehr oder weniger lakonisch wie bei Friedhelm Kröll – „Lebenstüchtige Identität, in okzidentaler Perspektive jedenfalls, beruht auf drei Säulen: erstens auf der Erfahrung, dass man ein anderer, eine andere sein kann; zweitens auf der erworbenen Einsicht, dass man sich nicht los wird; und drittens auf der Wahrnehmung der Spielmöglichkeiten, die sich hieraus ergeben“ (S. 173) – oder kulminiert wie bei Eva Jaeggie in dem poetischen Bild des erwachsenen Menschen als Spitzentänzer: „Ruhend auf einem mehr oder weniger sicheren Gefühl für das innere Gleichgewicht dreht er seine Pirouetten, wechselt das Gesichtsfeld und zeigt dem Betrachter eine jeweils andere Seite. Ob er das Gleichgewicht halten kann? Das ist für jeden Einzelnen unterschiedlich zu beantworten.“ (S. 65)

Ein Buch, das man mit Gewinn für die eigene und die Situation der Supervisorinnen und Supervisorinnen lesen kann.