

Randbemerkungen

Die Sprache der Reflexion

Sie ist individuell, von daher subjektiv und (politisch) unkorrekt. Sie ist gefühlbetont, was Affekte nicht ausschließt. Mit der Trivialität eines Bauchgefühls hat sie nichts zu tun. Wenn der Mensch sowohl seine Gefühle, als auch seinen Verstand zur Reflexion nutzen kann, warum sollte er auf eines von Beiden zu Gunsten einer dummen Typisierung verzichten?

Die Sprache der Reflexion ist auf der Suche nach den passenden Worten, die ausdrücken, was der Mensch empfindet. Von daher klingt sie manchmal holprig oder unfertig, nicht selten poetisch, vor allem eigen. Oft braucht sie Zeit, nimmt mehrere Anläufe, und wenn der Mensch diese Erfahrung öfter macht, nimmt er sie sich womöglich gerne, obwohl er weiß, dass diese ihn kostet. Heutzutage wird viel Zeit zum Geld herbei schaffen verbraucht. (Das Wort ‚verdienen‘ scheint mir als pauschale Formulierung nicht mehr geeignet.) Andererseits spekulieren Menschen mit dem Burnout, d. h. es gehört für sie zum guten Ton, zumindest von ihm bedroht zu sein. Je größer die Bedrohung, um so anspruchsvoller sei der Job. Dies birgt natürlich ein hohes Risiko: Wenn der Mensch einmal ausgebrannt ist, braucht er sehr viel Nachsicht und Geduld mit sich selbst, um sich wieder zu regenerieren. Und er kann nicht so weiter machen wie vorher, sonst ließe der nächste Burnout nicht lange auf sich warten.

Die Sprache der Reflexion geht weiterhin davon aus, dass der Mensch sich als Individuum fühlt, obwohl er als Kunde, Konsument und Verbraucher angesehen wird. Als solcher bliebe ihm nur die Möglichkeit, sich selbst neu zu erfinden – quasi als neuer Kunde, Konsument oder Verbraucher. So ließe sich auch besser mit ihm Geld machen, um nicht zu sagen, an ihm verdienen.

Die Reflexion ist nicht zukunftsorientiert, was nicht heißt, dass sie sich überwiegend mit der Vergangenheit beschäftigt. Sie beschäftigt sich überhaupt nicht mit der Zeit, weil diese nur dazu benutzt wird, Menschen zur Eile anzutreiben. Wenn ich überlege, ob ich einen Baum umsäge oder nicht, brauche ich natürlich die Zeit. Wenn ich darauf verzichte, mich zu seiner Herrin/seinem Herrn aufzuspielen, ist sie nicht nötig.

Die Sprache der Reflexion ist kompromisslos. Das Denken und Fühlen braucht Radikalität, während das Handeln und das Verhandeln mit anderen Menschen den Kompromiss, oft dringend, benötigt, weil das Agieren oft vor dem Reflektieren angesetzt wird, beziehungsweise dieses ersetzen soll. Das Reflektieren, von daher auch seine Sprache sind niemals alternativlos, wenn es gelingt, sich auch fremden, ungewohnten, zu verzweifelnden Situationen zu stellen.

RoMa

Rezensionen

Annegret Böhmer/Doris Klappenbach: „Mit Humor und Eleganz“. Supervision und Coaching in Organisationen und Institutionen. Paderborn (Junfermann Verlag) 2007, 220 Seiten, 22 EUR

Ganz neu ist das Buch nicht, aber zu wenig beachtet. Annegret Böhmer und Doris Klappenbach haben bereits im Jahr 2007 „Mit Humor und Eleganz: Supervision und Coaching in Organisationen und Institutionen“ vorgelegt. Die Autorinnen arbeiten beide im kirchlichen Bereich: Annegret Böhmer, Psychologin und Erziehungswissenschaftlerin, Supervisorin und Coach als Professorin für Religionspädagogik, Doris Klappenbach, Religionspädagogin und Mediatorin als Leiterin an der FU Berlin der Ausbildung „Mediation in pädagogischen Handlungsfeldern“.

Der Bezug zu Beratung und Supervision in kirchlichen Feldern kommt im 3. Drittel des Buches zur Geltung. Alles, was in den beiden ersten Dritteln vorgestellt, bearbeitet und diskutiert wurde, wird hier auf Arbeitsfelder der Evangelischen Kirche übertragen und anhand von Fallbeispielen verdeutlicht.

Nach einer statistischen Einführung werden

- die Strukturebenen der Kirche,
- die Definitionsmacht der Kirche, die Identifikation mit der Berufsrolle
- und die typischen Konflikte und Konfliktmuster zwischen Ehren- und Hauptamtlichen

mit Fallbeispielen durchgearbeitet, so dass die Leserin eine wunderbar griffige Verknüpfung von Theorie und Spielformen der Praxis erfährt.

Dazu sind die drei ersten großen Kapitel dienlich:

- Der Sinn professioneller Beratung allgemein,
 - Supervision und Coaching speziell,
 - Organisationen und ihre Dynamiken
- werden auf je ca. 30 Seiten vorgestellt. Dabei werden wir nicht mit Definitionen konfrontiert, sondern z. B.
- mit den großen Schulen, z.B: Psychoanalyse und Systemik und deren notwendige Gleichwertigkeit bei unterschiedlichen Foki;
 - mit einer Auswahl von Modellen, Handwerkszeug, Ansätzen und Anregungen sehr unterschiedlicher Herkunft – lauter nützliche Dinge, die man sich nicht mehr zusammensuchen, sondern nur noch auswählen muss;
 - mit der Schulung des Blickes auf Organisationen und Institutionen aus unterschiedlichen Perspektiven.

Das Lesen macht Freude, bei der Auswahl der Bausteine entschlüsseln sich zwar nicht die Kriterien der Auswahl, aber sie geben dem Buch eine Stimmung von „Gelingen“.

Das ist bei Kapitel 4 über „Kirche“ anders: mit den Fallbeispielen werden Theorieelemente angeboten, die diese erklären, auch sie im eher kurzgefassten, aber pointierten Duktus, ohne lange Theorieerklärungen sondern mit Blick auf das Verstehen von Szenen, Rollen, Zuschreibungen und Konflikten.

Die Verknüpfung von „Bausteinen“ und „Kirche“ ist gelungen und eingängig – nur: Humor sucht frau vergeblich; er ist darin nicht vergraben, sondern offenbar schon untergepflügt. Eher bekommt man das Gefühl, es mit sich gegen Verzweiflung stem-

mende Menschen zu tun zu haben, die sich nur noch mit Beratung und Supervision, Mediation und Nachgeben über Wasser halten können.

Und so liest sich der Titel auch eher als eine Anleitung zum Überleben in idealisierten, oft aber auch zehrenden Berufen und Rollen in der Evangelischen Kirche: Nehmets mit Humor und trags mit Eleganz! Wer als Supervisorin oder Berater in „Kirche“ arbeitet, der findet in dem Buch Anleitungen zu erfolgreichen Erkenntnis- und Beratungsprozessen.

Annemarie Bauer

Reihe: Psychodynamik der Arbeitswelt. Band 1) Karl König: Arbeit und Persönlichkeit. Individuelle und interpersonelle Aspekte, Frankfurt am Main (Brandes & Apsel) 2011, 176 Seiten, 17,90 EUR.

Band 2) Christophe Dejours (Hrsg.): Psychopathologien der Arbeit. Klinische Fallstudien, Frankfurt am Main (Brandes & Apsel) 2012, 156 Seiten, 17,90 EUR. Der Verlag Brandes & Apsel wendet sich mit einer neuen Reihe, die von Roland Apsel herausgegeben und betreut wird, an einen weiten Kreis von Leserinnen und Lesern, die sich für die Ergründung und Aufklärung über die Ursachen der Entfremdung der Arbeitswelt aus psychodynamischer Sicht interessieren. Erschienen sind bisher zwei Bände, die im folgenden kurz vorgestellt werden sollen.

Im ersten Band setzt Karl König quasi seine 1992 erschienene „Kleine psychoanalytische Charakterkunde“ (Vandenhoeck und Ruprecht) fort, indem er sich auf die Auswirkungen der Persönlichkeit des Menschen auf seinen Umgang mit der Arbeit konzentriert. In „Arbeit und Persönlichkeit“ beschreibt und diskutiert er die zu verschiedenen Charaktertypen gehörigen spezifischen Arbeitsstile und die damit verbundenen Hindernisse und Störungen. Dabei wird das Verhältnis zu Arbeitskollegen, Vorgesetzten und Mitarbeitern einbezogen. Einen besonderen Schwerpunkt bildet dabei – vor dem Hintergrund der aktuellen Burnout-Diskussion – der Zusammenhang zwischen Charakter und gesundheitlichen Risiken der Arbeitswelt.

Im zweiten Band der Reihe stellt Christophe Dejours klinische Fallstudien aus Frankreich vor, die sich mit „Psychopathologien der Arbeit“ auseinandersetzen. In den aufbereiteten Geschichten von Patienten geht es jeweils darum, den Zusammenhang der psychischen Störungen mit der jeweiligen Arbeitssituation in Zusammenhang zu bringen. Insofern richtet sich das Buch in erster Linie an Ärzte, mit dem Ziel, sie für die Psychopathologie der Arbeit zu sensibilisieren. Man kann die vorgelegten Fallstudien aber auch mit einer eher supervisorischen Brille lesen und findet dann interessante Anregungen darüber, was passiert, wenn die Beziehung zur Arbeit aus den Fugen gerät und sich auf Beziehungen innerhalb der Familien, den Partner oder den Kindern gegenüber, auswirkt.

Man darf sehr gespannt sein, wie die Reihe fortgesetzt wird. Für den Herbst wird als Band 3 eine empirische Untersuchung von Karola Brede zum Thema „Angestellte – ein unverstandenes Lohnarbeitsverhältnis“ angekündigt.

Jürgen Kreft

Theresia Volk: Unternehmen Wahnsinn. Überleben in einer verrückten Arbeitswelt, München (Kösel Verlag) 2011, 220 Seiten, 17,90 EUR.

Muss man auf die 2011 von Theresia Volk veröffentlichten Ausführungen zum „Unternehmen Wahnsinn“ eigentlich noch einmal hinweisen? Bei vielen Kolleginnen

und Kollegen habe ich das Buch schon auf dem Schreibtisch oder in der Aktentasche liegen sehen. Außerdem ist es ausführlich in der Presse besprochen worden: von der Süddeutschen Zeitung bis zum Handelsblatt und vom Hessischen bis zum Westdeutschen Rundfunk. Allein die Tatsache, dass die Autorin, die immerhin Stellvertretende Vorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) ist, auf so breite und noch dazu überwiegend positive Resonanz auch außerhalb unserer Community gestoßen ist, finde ich bemerkenswert und für unseren Berufsstand enorm wichtig und ermutigend. Ich kann mich an keine Veröffentlichung erinnern, der dies in diesem Ausmaß gelungen ist.

Für die, die das Buch noch nicht kennen, eine kurze Übersicht. Theresia Volk entwirft einen „scharfen Blick auf den ‚ganz normalen Wahnsinn‘ in Unternehmen, Organisationen und Projekten; und auf die Menschen, die dort gut, gerne und engagiert arbeiten wollen, aber nicht immer dazu kommen.“ (S. 9) Sie unternimmt einen Dreischritt

- von den Symptomen – Äußerlichkeiten und Äußerungen, die aktuell die Arbeit in den Organisationen begleiten;
- zu den Diagnosen – gängige Diagnosen wie Beschleunigung, Komplexität, Globalisierung, Veränderungsdruck usw., die versuchen, den aktuellen Zustand zu fassen, dabei aber eher an der Oberfläche kratzen und keine Grundlage für einen Erfolg versprechenden Eingriff anbieten;
- zu möglichen Therapien – Maßnahmen, die aus den Sackgassen hinausführen, indem sie dabei helfen, den Verstand anders als bisher gewohnt zu gebrauchen.

Die Ausführung von Theresia Volk sind durchweg interessant und denkanregend. Die Sprache ist zugespitzt und ironisch, bildreich und witzig. Es macht wirklich Spaß, das Buch zu lesen. Mich hat es erinnert, an anregende Gespräche am Ende eines anstrengenden Beratungstages in der Hotellobby mit einer geistvollen Kollegin bei einem guten Glas Wein. Das Adrenalin wandert noch durch den Körper, man kann noch nicht schlafen, der Kopf läuft auf Hochtouren und man versucht sich zu erklären, mit welchem Wahnsinn man nun gerade wieder umgehen musste. Erklärungsansätze machen die Runde und Theoriefragmente springen hilfreich zur Seite: das musste mal gesagt werden! Die dabei einsetzende kathartische Wirkung sollte man nicht gering schätzen. Vor dem Zu-Bett-Gehen nimmt man sich vor, das eine oder andere noch einmal gründlicher und systematischer zu durchdenken, am besten gleich am nächsten Morgen.

Am Ende der Lektüre von „Unternehmen Wahnsinn“ ist man schlauer. Man ist angeregt, weiter zu denken, vielleicht sogar umzudenken, jedenfalls wird man sich nicht länger in den verbreiteten Unsinn einspannen lassen wollen. Ein Buch für Leserinnen und Leser, die sich auf die Suche nach dem schmalen Korridor zwischen Ohnmacht und Größenwahn machen wollen: „In diesem Verantwortungsbereich befinden sich alle, die sich weigern, fatalistisch zu werden, die stattdessen ihren Beitrag leisten wollen. Aber eben nicht für irgendetwas./...Mit einer Prise subversivem Humor, beim kollektiven Tüfteln und intelligenten Seinlassen lässt sich dann eine Menge unternehmen.“ (S. 205/207)

Jürgen Kreft