

Sinn und Unsinn in einer ver-rückten Arbeitswelt!

Paradoxien und Perspektiven

Referentin: Theresia Volk, Augsburg

Bericht von der 18. Fachtagung der Regionalgruppe Ostwestfalen-Lippe der DGSv am 23. Februar 2013 im LWL Bildungszentrum Jugendhof Vlotho

„Jeden Morgen, wenn in Afrika über der Steppe die Sonne aufgeht, wacht die Gazelle auf. Sie weiß, sie muss heute schneller sein als die langsamste Gazelle, wenn sie nicht gefressen werden will.

Jeden Morgen, wenn in Afrika über der Steppe die Sonne aufgeht, wacht der Löwe auf.

Er weiß, er muss heute schneller sein als die langsamste Gazelle, wenn er nicht verhungern will.

Daraus folgt:

Es ist eigentlich egal, ob du ein Löwe oder eine Gazelle bist.

Wenn über der Steppe die Sonne aufgeht, musst du rennen.“

Diese tief sinnige Geschichte erzählt Raimund Erger als Sprecher der Regionalgruppe OWL der DGSv zur Einführung der 18. Fachtagung der Regionalgruppe OWL der DGSv.

Beatrix Reimann betont als Vorstandsmitglied der DGSv in ihrer Begrüßung den hohen Stellenwert dieses Themas für die DGSv und verweist auf die entsprechenden Forschungsergebnisse und Publikationen.

Theresia Volk, Management- und Organisationsberaterin sowie Supervisorin und Buchautorin, stellt sich als Referentin an diesem Morgen des Fachtages einer rasanten Aufgabe: 73 Kolleginnen und Kollegen aus dem Berufsfeld der Supervision und Organisationsberatung den Sinn und Unsinn einer ver-rückten Arbeitswelt nicht nur zu verdeutlichen, sondern ihnen auch den Langmut zu vermitteln, im täglichen Paradoxie-Management mit „entspannter Viel-Energie“ das Sein-Lassen zu üben.

Der rote Faden der Referentin fesselt die Gedanken des Publikums, denn die eigene supervisorische Über-Lebenswelt rückt bedrohlich nahe ins Zentrum des Geschehens. Es ist wahrlich keine leichte Aufgabe, die Paradoxien und Scheindiagnosen der Arbeitswelt zu identifizieren und ehrliche Perspektiven zu entwickeln.

Im ersten Teil der Fachtagung spannt Theresia Volk in beispielhafter Weise das Feld grundsätzlicher Paradoxien in Unternehmen und lädt ein in das tägliche Paradoxie-Management:

- der kollektiven Optimismuspflcht, dem Größenwahn und der Ohnmacht, der Subjektivierung und Selbstverantwortung, der Performance als große Leistungs-Show, der Auftragserledigung vor Auftragsklärung, der Selbstoptimierung bis zur Selbsterschöpfung, der Kontrollsysteme und Innovationsappelle.

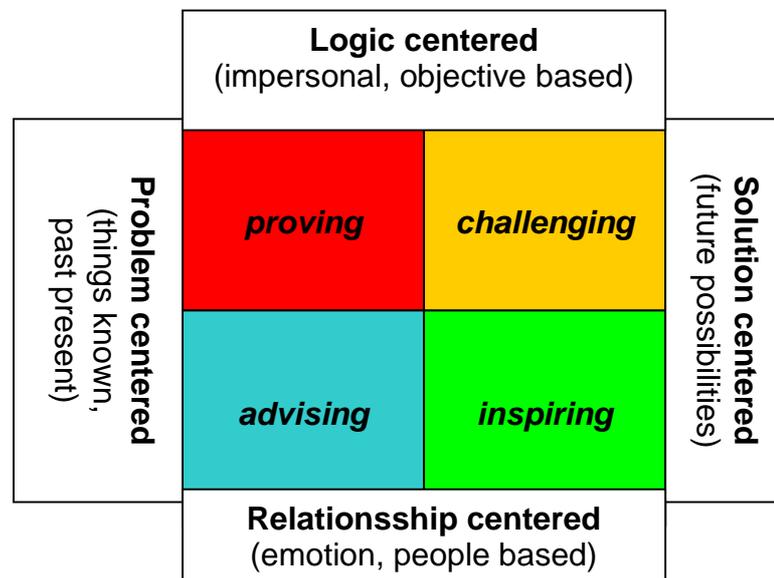
Noch komplizierter wird das Geschehen in der ver-rückten Arbeitswelt, wenn uns heutzutage Diagnosen angeboten werden, die eigentlich mehr verschleiern als klären. Theresia Volk räumt gezielt mit 6 „Schein-Diagnosen“ auf:

1. *Beschleunigung* kann es nur dann sinnvoll geben, wenn es eine Richtung gibt. Wenn diese Richtung fehlt, diffundieren die Zeit-Punkte in unendlich viele Einzelmomente – wie bei einem Mückenschwarm.
2. *Führungsversagen* wird häufig unterstellt, aber die eigentliche Krise betrifft die fehlende, langjährige Zugehörigkeit (zu einem Unternehmen). Organigramme sind beispielsweise nach kurzer Zeit nicht mehr aktuell.

3. *Leistungsverdichtung* ist nicht das eigentliche Thema, sondern eine Anforderungsverdichtung: Arbeit mit mehr Tempo, weniger Personal, mehr Unübersichtlichkeit, mehr Druck. Dies bedingt eine Leistungsvernichung in dem Sinne, dass qualitative Unterforderung auf eine quantitative Überforderung trifft. Menschen, die eine gute Arbeit machen möchten, werden zu qualitativer Unterforderung gezwungen.
4. *Globalisierung* im Sinne des internationalen Handels gibt es seit der Antike und ist ein Motor kultureller Entwicklung. Seit Ende der 80er Jahre aber nimmt der Wettbewerb als immenser Konzentrationsprozess von Macht und Kapital zu.
5. *Gier* (von Managern) ist im eigentlichen Sinne Ausdruck von Desintegration bzw. von Getrenntsein von der Realität, den Mitmenschen und von sich selbst.
6. *Komplexität* lässt sich nach Niklas Luhmann mit Vertrauen wirksam reduzieren. Wir vertrauen allerdings nicht mehr und akzeptieren so keine Grenzen, Filter- oder Entscheidungsvorgaben. Letztendlich stranden wir orientierungslos „im grenzen-losen Multioptionenland“.

Im zweiten Teil der Fachtagung öffnet Theresia Volk ihren umfassenden Werkzeugkoffer und veranschaulicht vielfältige Modelle, Methoden und Möglichkeiten, um in Supervision und Beratung Handlungsoptionen zu entwickeln.

Beispielsweise prüfen die Teilnehmenden im Paargespräch ihre persönlichen Einflussstile anhand einer Grafik im Hinblick auf ihre eigene Vorbild-Dimension und auf ihre bevorzugten supervisorischen Interventionen:



(Quelle: © fgi)

Perspektiven für die Supervision entwickelt Theresia Volk eindrucksvoll im dritten Teil der Fachtagung:

- Der Orientierungs- und Maßlosigkeit können wir begegnen, indem wir über das Selbstvertrauen den eigenen Schaffensgrund aufspüren und finden. Das innere Referenzsystem (Haltungen, Werte, Selbst-Bewusstsein, Selbst-Führung) spielt hierbei eine wesentliche Rolle).
- Der Apathie und Resignation können wir mit dem Grundsatz „Mehr durch weniger“ begegnen, indem wir beispielsweise einzelne Szenen verschärfen oder paradoxer darstellen.

Gutes Selbstmanagement ist für Theresia Volk gleichbedeutend mit bewusstem Sein-lassen:

- Sich sein lassen, indem ich milde und langmütig bin.
- Andere sein lassen, indem ich freundlich bin.
- Arbeit sein lassen, indem ich auf-höre.

Stellt sich die Frage, womit auf-hören?

... sich selbst die Schuld zu geben/ ... mehr vom selben zu tun/ ... sich an der falschen Stelle verausgaben/ ... sich zu beklagen/ ... sich um den Verstand zu arbeiten/ ... noch besser werden/ ... sich zu ängstigen?!

Und dann geht am Abend die Sonne in OWL unter und die anwesenden Gazellen und Löwen äußern sich sehr erfreut über den ertragreichen Fachtag für Supervisorinnen und Supervisoren am 23. Februar 2013.

Und die Vorfreude auf die 19. Fachtagung der Regionalgruppe OWL der DGSv am 22. Februar 2014 wächst!

Thomas Rave

Supervisor (DGSv und DGPP), Lehrsupervisor

Sprecher der Regionalgruppe OWL der DGSv

Thomas.Rave@dgsv-owl.de



Deutsche Gesellschaft für Supervision e. V.
Regionalgruppe Ostwestfalen-Lippe

www.dgsv-owl.de