

KÖLNER REIHE

Materialien zu Supervision und Beratung

Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Supervision e. V. (DGSv)

Rolf Haubl / G. Günter Voß (Hg.)

Riskante Arbeitswelt im Spiegel der Supervision

Eine Studie zu den psychosozialen
Auswirkungen spätmoderner Erwerbsarbeit

Vandenhoeck & Ruprecht



Kölner Reihe – Materialien zu Supervision und Beratung

Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv)

Band 1

Rolf Haubl / G. Günter Voß (Hg.)

Riskante Arbeitswelt im Spiegel der Supervision

Eine Studie zu den psychosozialen Auswirkungen
spätmoderner Erwerbsarbeit

Rolf Haubl / G. Günter Voß (Hg.)

Riskante Arbeitswelt im Spiegel der Supervision

**Eine Studie zu den psychosozialen Auswirkungen
spätmoderner Erwerbsarbeit**

Vandenhoeck & Ruprecht

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-525-40333-4

ISBN 978-3-647-40333-5 (E-Book)

© 2011, Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Göttingen/
Vandenhoeck & Ruprecht LLC, Oakville, CT, U.S.A.
www.v-r.de

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages. Hinweis zu § 52a UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen ohne vorherige schriftliche Einwilligung des Verlages öffentlich zugänglich gemacht werden. Dies gilt auch bei einer entsprechenden Nutzung für Lehr- und Unterrichtszwecke.

Printed in Germany.

Satz: Fernando Aguado Menoyo, Köln

Druck und Bindung: Hubert & Co, Göttingen

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Inhalt

Zur Einführung	
<i>Rolf Haubl und G. Günter Voß</i>	7
Forschungsprozess und Methodenfahrplan der Untersuchung	
<i>Rolf Haubl</i>	8
Professionalität und Qualität der Arbeit	
<i>Christoph Handrich</i>	11
Leistung	
<i>Nora Alsdorf und Saskia M. Fuchs</i>	18
Führung	
<i>Ullrich Beumer</i>	27
Kollegialität	
<i>Bettina Daser</i>	38
Flankierende Befunde anderer Forschergruppen	
<i>Rolf Haubl</i>	46
Strukturwandel der Arbeit	
<i>G. Günter Voß</i>	51
Selbstfürsorge	
<i>Bettina Daser und Anke Kerschgens</i>	57
Supervision 2008: Schlaglichter auf Veränderungen in der Profession	
<i>Julian Fritsch</i>	68
Autorinnen und Autoren	75
Anhang 1: Wiederabdruck der ersten Ergebnisdarstellung	77
Anhang 2: Fragebogen	88
Anhang 3: Programm der Tagung zur Studie, Tutzing	92
Anhang 4: Programm der Tagung zur Studie, Berlin	96
Zusammenfassung	100
Abstract	102

„Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit und die Arbeitsbedingungen organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein.“

(Ottawa-Charta der WHO 1986)

Zur Einführung

Rolf Haubl und G. Günter Voß

Zwei Arten von Supervisionsforschung lassen sich unterscheiden: Im ersten Fall ist Supervision der Gegenstand der Forschung, zum Beispiel dann, wenn Supervisionsprozesse evaluiert werden, im zweiten Fall ist Supervision ein Instrument der Forschung. Als Instrument wurde Supervision bislang wenig genutzt: Supervisor/innen haben einen spezifischen, durchaus privilegierten Zugang zur Wirklichkeit von Beschäftigten und deren beruflichem Handeln in Organisationen. Privilegiert ist dieser Zugang nicht zuletzt deshalb, weil Supervisor/innen ihren Supervisand/innen, seien es einzelne Personen oder Teams, in einem geschützten Raum begegnen, der die Bereitschaft der Supervisand/innen erhöht, sich und ihre berufs- und arbeitsbezogenen Probleme zu enthüllen.

Supervisor/innen zur Sondierung einzusetzen, heißt, einen mehrstufigen Filter in Kauf zu nehmen: Einzelne Supervisand/innen oder supervidierte Teams beobachten ihre organisationalen Arbeitsbedingungen; Supervisor/innen beobachten, wie ihre Supervisand/innen deren organisationalen Arbeitsbedingungen beobachten; Forscher/innen beobachten die Supervisor/innen, wie sie deren Supervisand/innen bei der Beobachtung ihrer organisationalen Arbeitsbedingungen beobachten.

Führt man diese Beobachtungen zusammen, dann kommt es zu einer Verdichtung der praktischen Erfahrungen, die Supervisor/innen in ihren Supervisionsprozessen machen und die allmählich zu mehr oder weniger reflektierte Evidenzen oder sogar Konzepten – subjektive Theorien, wenn man so will – werden. Je reflektierter und damit auch sprachförmiger diese Auswertung der Erfahrungen erfolgt, desto leichter fällt es, die Erfahrungen verbal zu erfassen: qualitativ mittels themenzentrierter Interviews, quantitativ mittels Fragebögen, deren Fragen aus den themenzentrierten Interviews stammen.

Das Projekt „Arbeit und Leben in Organisationen 2008“ hat Supervisor/innen der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) in der skizzierten Weise zur Sondierung genutzt. Ziel ist es gewesen, ein empirisch fundiertes Gutachten über die psychosoziale Situation von Arbeitnehmer/innen zu erstellen. In Anbetracht des Strukturwandels der Arbeitswelt, den die neo-liberale Transformation der modernen Gesellschaft betreibt, erscheint es als ein dringliches Anliegen, Belastungen festzustellen und Belastungsgrenzen auszuloten.

Mit einem solchen Gutachten, das zwei- bis dreijährig fortgeschrieben werden soll, will der Berufsverband nicht nur gesellschaftlich und mit Blick auf potenzielle Auftraggeber/innen auf sich aufmerksam machen, sondern sich zudem seiner professionellen Identität vergegenwärtigen, die im Kern eines zustimmungsfähigen Wertes bedarf.

Die vorliegende Broschüre fasst die qualitativen und quantitativen Ergebnisse der ersten Erhebungswelle zusammen, bettet sie theoretisch ein und bereitet die zweite Erhebungswelle vor.

Forschungsprozess und Methodenfahrplan der Untersuchung

Rolf Haubl

Die Gruppe der Forscher/innen besteht aus zwei lokalen Teilgruppen, eine am Sigmund-Freud-Institut in Frankfurt am Main und eine an der TU Chemnitz. Beide Gruppen haben ihre eigene, psychodynamisch-systemische oder arbeits- und organisationswissenschaftliche, Expertise. Zeitweise operieren die Teilgruppen für sich, kommen dann aber immer wieder zusammen, um ihre Ergebnisse kritisch miteinander zu vergleichen und gemeinsame Deutungsmuster zu formulieren.

Insgesamt ist die Vorgehensweise in jeder der Teilgruppen, von marginalen Unterschieden abgesehen, dieselbe:

- 1) Es werden 24 Supervisor/innen ausgewählt, die möglichst die Berufsgruppe der in der DGsv organisierten Supervisor/innen repräsentieren sollen. Dabei orientiert sich die Auswahl an der Mitgliederkartei, die aber zum damaligen Zeitpunkt keine hinreichenden Informationen enthält. Ob alle Gruppierungen der DGsv vertreten gewesen sind, lässt sich nicht mit Bestimmtheit sagen.
- 2) Die 24 Supervisor/innen werden auf 14 Einzelinterviews und 2 Gruppeninterviews aufgeteilt. Erfahrene Interviewer/innen führen die Einzelinterviews als non-direktive Forschungsgespräche entlang einer vorab von den Forscher/innen verabredeten Themenliste durch, die sie flexibel abarbeiten. Ziel ist es, die befragten Supervisor/innen zu einem gemeinsamen Reflexionsprozess anzuregen, in dem auch bislang Ungedachtes zur Sprache kommen soll. Die Gruppeninterviews mit je 5 Supervisor/innen werden als sukzessive Konfrontation durchgeführt: Die Interviewer/innen legen den Gruppenteilnehmer/innen nacheinander Fragen vor, die diese mit einem Statement beantworten. Nach einigen Runden, bei denen sich die Gruppenteilnehmer/innen nur zuhören, erhalten sie Gelegenheit, das Gehörte miteinander zu diskutieren, wobei die Interviewer/innen sie auf Widersprüche aufmerksam machen, wenn sie dies nicht selbst tun.
- 3) In den Einzel- wie in den Gruppeninterviews gilt es zu vermeiden, dass die befragten Supervisor/innen frühzeitig zu theoretisieren beginnen. Deshalb sind die Interviewer/innen gehalten, immer wieder nach sinnlich-konkreten Szenen aus dem Arbeitsalltag in den Organisationen zu fragen, die den Supervisor/innen von ihren Supervisand/innen in den Supervisionssitzungen erzählt worden sind. Solche Szenen sollen dann der Ausgangspunkt für Versuche sein, das Erzählte gemeinsam zu verstehen und seine Generalisierbarkeit zu ermessen: Welche Bedeutung hat eine erzählte Szene für den Arbeitsalltag und für wie typisch wird sie von den Supervisor/innen gehalten. Insgesamt ist es nicht leicht gewesen, immer wieder auf Erzählungen nachzufragen. Ein nicht geringer Teil der Äußerungen der befragten Supervisor/innen besteht aus deren subjektiven Theorien über den Arbeitsalltag in Organisationen, denen es an einer szenischen Konkretisierung mangelt.

- 4) Die Einzel- und Gruppeninterviews werden wörtlich transkribiert. Hinzu kommen Beobachtungsprotokolle, die von den Interviewer/innen nach jedem Interview angefertigt werden und bemerkenswerte Eindrücke festhalten, einschließlich der Gedanken, Gefühle und Handlungsimpulse, die sie während des Interviews bei sich registriert haben.
- 5) Die Menge der Transkripte bildet die Grundlage der Auswertung, die von der Gruppe der Forscher/innen vorgenommen wird. Alle Forscher/innen nehmen sich alle Transkripte (und Beobachtungsprotokolle) vor, lesen sie und markieren Stellen, die ihnen interessant erscheinen. Von Interesse sind vor allem die erzählten Szenen samt ihren Deutungen durch die Supervisor/innen. Anschließend werden alle markierten Stellen zusammengefasst und verglichen. Finden sich ähnliche Deutungen, verdichten sie sich. Diese verdichteten Deutungen der Supervisor/innen werden von den Forscher/innen ausformuliert und auf ihre Evidenz hin geprüft. Halten alle Forscher/innen die derart rekonstruierten Deutungen der Supervisor/innen für hinreichend treffend, werden sie (bis auf Weiters) als gültig anerkannt. Dieser Abduktionsprozess erfolgt in einem ersten Schritt für jedes einzelne Transkript und dann in einem zweiten – induktiven – Schritt über alle Transkripte hinweg.
- 6) Diese Verdichtung endet in einer Liste von rekonstruierten Deutungen und deren Verteilung: So gibt es Deutungen, die einzeln oder in Konfiguration mit anderen Deutungen in vielen Transkripten vorkommen, und welche, die seltener sind. Die Gesamtheit der Deutungen lässt sich als ein Register von Deutungsmustern begreifen, in dem sich die Erfahrungen der befragten Supervisor/innen mit ihren Supervisor/innen in den Supervisionssitzungen manifestieren.
- 7) Das Register der Deutungsmuster wird mit Hilfe des verfügbaren arbeits- und organisationswissenschaftlichen Theoriebestands – deduktiv – weiter ausformuliert, nach Bereichen gegliedert und abschließend als umfassender Ergebnisbericht veröffentlicht (siehe Anhang 1).
- 8) Parallel zu dem Abschluss der Interviewstudie wird das Register der Deutungsmuster von den Forscher/innen in eine große Zahl fragebogenfähigen Fragen umgesetzt. Aus diesen Fragen entsteht nach Entwicklung und Überprüfung einiger Vorformen ein Fragebogen, dessen Online-Format die DGSv auf ihre Homepage stellt (siehe Anhang 2). Dass er dort zu finden ist, erfahren die DGSv-Mitglieder in einem der üblichen Aussendungen der Gesellschaft, zusammen mit einem Motivationsschreiben, sich an der Befragung zu beteiligen. Da offenbar nicht alle der 3.600 Mitglieder über einen Internetzugang verfügen, erhalten diejenigen von ihnen, für die keine Mailadresse vorliegt, den Fragebogen mit Rückantwortumschlag per Post. Als Zeitraum für die Befragung werden zwei Wochen angesetzt. Nach dieser Zeit liegen insgesamt 999 ausgefüllte Fragebögen (918 von 3077 Kontaktierten per Online-Befragung, 81 von 473 Kontaktierten per postalischer Befragung) für eine statistische Auswertung vor. Die Rücklaufquote von 27,9 % darf als hoch gelten.