

# FORUM

## Supervision

### **Supervision im Spannungsfeld von Deprofessionalisierung und Bedürftigkeit**

Thomas Arnold  
Frank Austermann  
Annemarie Bauer  
Barbara Bischofberger  
Miriam Bredemann  
Marie Drüge  
Gerhild Frasch  
Heike Friesel-Wark  
Marlies W. Fröse  
Hans-Peter Griewatz  
Katharina Gröning  
Denise Klenner  
Karin Schleider  
Wolfgang Schmidbauer  
Ursula Tölle

Onlinezeitschrift für Beratungswissenschaft und Supervision: „FoRuM Supervision“  
*Supervision im Spannungsfeld von Deprofessionalisierung und Bedürftigkeit*  
(Heft 46)  
23. Jahrgang

**Herausgegeben von**

Prof. Dr. Frank Austermann  
Prof. Dr. Katharina Gröning  
Angelica Lehmenkühler-Leuschner

**Redaktion**

Heike Friesel-Wark  
Hans-Peter Griewatz  
Jan-Willem Waterböhr

**Kontakt**

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Bielefeld e. V. (ZWW)  
Weiterbildender Masterstudiengang "Supervision und Beratung"  
z. Hd. Frau Prof. Dr. Katharina Gröning  
Postfach 100131  
33501 Bielefeld

E-Mail: [onlinezeitschrift.supervision@uni-bielefeld.de](mailto:onlinezeitschrift.supervision@uni-bielefeld.de)

Homepage: <http://www.beratungundsupervision.de>

ISSN 2199-6334



November 2015, Universität Bielefeld

Miriam Bredemann

## Rezension:

*Haubl, R./Hausinger, B./Voß, G.G. (Hrsg.) (2013): Riskante Arbeitswelten. Zu den Auswirkungen moderner Beschäftigungsverhältnisse auf die psychische Gesundheit und die Arbeitsqualität, Frankfurt a.M./New York: Campus Verlag. ISBN 978-3-593-39965-2*

### 1. Inhaltlicher Überblick

Bei dem Buch handelt es sich um eine Anthologie, deren Aufbau in zwei quantitativ gleich große Teile mit dem fachlichen Hintergrund der einzelnen Autor\*innen begründet wird. Im ersten Teil des Bandes erfolgen Einschätzungen zum Untersuchungsgegenstand „riskante Arbeitswelten“ seitens gesellschaftlicher Akteure bzw. Interessensvertreter\*innen wie den Gewerkschaften (IG Metall), den Krankenkassen (Wissenschaftliches Institut der AOK, WIdO) und der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) als Berufs- und Fachverband. Im zweiten Teil des Bandes wird die Problemstellung aus wissenschaftlicher Perspektive analysiert.

Zentrale Fragestellung des Buches ist, was das Riskante an der Arbeitswelt ist, wie dies zu bewerten ist und welche Risiken bereits eingetreten sind. Einschätzungen hierfür sollen sowohl aus wissenschaftlicher als auch aus politisch-praktischer Sicht zusammengeführt werden. Als Ziel wird von den Herausgeber\*innen benannt, auf dieser Basis konkrete Gestaltungsempfehlungen zu formulieren für eine

*„zukunftsfähige Arbeitswelt, die auch Gesundheit, Beschäftigungsfähigkeit, Anerkennung und soziale Gerechtigkeit mit bedenkt und beinhaltet.“  
(Voß/Hausinger/Haubl 2013: 10)*

Ausgangspunkt der Autor\*innen ist die Annahme eines gesellschaftlichen Strukturwandels sowie einer sozialen Beschleunigung. In den einzelnen Artikeln wird dargestellt, wie sich dieser Wandel auf lange Zeit geltende Strukturen wie z.B. Arbeitszeiten und soziale Sicherung auswirkt. Prozesse der Entgrenzung von Arbeit und der Ökonomisierungs- und Flexibilisierungsdruck werden dargestellt, die sich auf die Beschäftigungsverhältnisse und die Organisation von Arbeit auswirken. Diese führen zu einer Verdünnung von sozialen Kontakten, Kollegialität sowie individuellem Orientierungswissen. Auf Aspekte wie Qualität und Professionalität (Voß/Handrich), Zeit und Identität (King), Selbstfürsorge und Gender (Kerschgens) sowie Organisationskultur und Resilienz (Haubl) wird darüber hinausgehend im zweiten Teil des Bandes eingegangen. Von einzelnen Autor\*innen werden konkrete Gestaltungsempfehlungen und Lösungen vorgeschlagen.

Im Rahmen der Rezension wird der Fokus auf die Artikel von Brigitte Hausinger und Günter Voß sowie Christoph Handrich gelegt. Diese sollten m.E. erneut den Diskussionsraum für Supervisor\*innen eröffnen im Hinblick auf die Notwendigkeit einer Reflexion der aktuellen Verhältnisse in der Arbeitswelt. Sie geben Anlass, die Konsequenzen, die sich hieraus für Supervision ergeben, in den Blick zu nehmen und sich professionsbezogen dazu zu positionieren.

Brigitte Hausinger beschreibt in ihrem Artikel die strukturellen und qualitativen Veränderungen von Arbeit. Sie stellt die Ausdehnung des Arbeitsbegriffs und des Arbeitsverständnisses, die Flexibilisierung und Intensivierung von Arbeit bei stets schrumpfenden Ressourcen, die geforderte Selbstoptimierung des Individuums und die Einführung eines „markt- und erfolgsorientierten Leistungsbegriffs“ (Hauser 2013: 89) dar. Nach diesem Leistungsbegriff wird das Leistungsergebnis

abgekoppelt von der Leistungsanstrengung und -bereitschaft. Fragen der Gerechtigkeit verschwinden hierbei hinter der reinen Bilanzierung des Erfolgs (vgl. Haubl 2013: 191). An bisherigen Lösungsvorschlägen kritisiert Hausinger zum einen die Polarisierung im öffentlichen Diskurs in „*Work-Life-Balance und [...] Burnout*“ (Hausinger 2013: 96), zwischen Ideal, Perfektion der Vereinbarkeit und dem Scheitern. Diesen Diskurs verifiziert sie als Scheindiskurs, der eine ernsthafte Auseinandersetzung und die Suche nach Alternativen verhindert. Zum anderen kritisiert sie die von Voß und Handrich beschriebene „*subjektivierte[n]’ Selbst-Professionalisierung*“ (Voß/Handrich 2013: 131). Nach diesem Konzept haben Beschäftigte die Verarbeitung und Anpassung für die betrieblichen und marktlichen Anforderungen zu leisten, die sich aus dem steigenden Ökonomisierungsdruck ergeben. Sie tragen die Verantwortung für sich selbst und für den kapitalistischen Verwertungsprozess, die die Unternehmen nicht tragen wollen oder nicht mehr tragen können. Bisherige Vorstellungen von Qualität und Fachlichkeit sind von den Beschäftigten anzupassen und aufrecht zu erhalten (vgl. ebd.). Hausinger plädiert für eine Thematisierung dieser Problemstellungen im arbeitsweltlichen Kontext und im Kontext der Organisationen (vgl. Hausinger 2013: 98).

Günter Voß und Christoph Handrich machen auf Basis der Forschungsergebnisse aus der Studie „*Arbeit und Leben in Organisationen*“ (Haubl/Voß 2012) in ihrem Artikel darauf aufmerksam, dass in der modernen Arbeitswelt fachliche Professionalität und zuverlässige Leistungsqualität unter Druck geraten und ernsthaft gefährdet sind. Unter dem offenen Propagieren von Qualität habe sich verborgen ein grundlegender gesellschaftlicher Wandel von Arbeit vollzogen, d.h. ein Paradigmenwechsel des Verständnisses und der strukturellen Steuerung von Professionalität in Betrieben. Durch die Zusammenführung der Konzepte der Entgrenzung und der Subjektivierung von Arbeit formulieren sie die These, dass sich zunehmend eine neue Form „*subjektivierte[r] Professionalität*“ (Voß/Handrich 2013: 110) ausbildet.

*„[...] im Zuge der verstärkten Subjektivierung der Arbeit [sei] ein tendenziell totaler, d.h. nicht mehr strukturell begrenzter, gesellschaftlicher Zugriff auf die gesamte Person von Arbeitenden zu beobachten.“ (ebd.: 124)*

Wie sich dies auf die Professionalität und Arbeitsqualität auswirkt, ist nach den Autoren bisher kaum erforscht. Anhand der Untersuchungsergebnisse aus o.a. Studie zeigen Voß und Handrich Widersprüche und Konflikte auf, die sich aus den divergierenden Auffassungen zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten hinsichtlich des Verständnisses von Arbeitsqualität und Professionalität ergeben.

Die Autoren beschreiben drei idealtypische Grundkonstellationen des möglichen betrieblichen und insbesondere individuellen Umgangs mit Qualitäts- und Professionalisierungsproblemen, wobei sich die dritte Variante, die „*flexibel situative Professionalität*“ (ebd.: 127) mit dem Konzept des „*Arbeitskraftunternehmers*“ (vgl. Pongratz/Voß 2004) trifft. Sie stellt eine Erweiterung zu den Variablen der Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung des Idealkonstrukts des Arbeitskraftunternehmers dar, um den Aspekt der „*subjektivierten’ Selbst-Professionalisierung*“ (ebd.: 131). Demzufolge kommt als weitere Anforderung an die Beschäftigten die Verkraftbarkeit und Verwertbarkeit der vielgestaltigen Widersprüchlichkeiten durch eigenes Management hinzu.

*„Erst eine solche auf Dauer realisierbare und damit sozusagen ‚nachhaltige’ Umsetzung des Modells [...] durch ein individuelles, situativ flexibles Arrangement*

*komplexer Anforderungen kann als ‚professionelle‘ Form des Arbeitskraftunternehmers gelten.“ (ebd.: 131)*

Es handele sich hierbei um „*„Unternehmer-ihrer-Selbst‘ in fachlicher, ökonomischer und existenzieller Hinsicht“* (ebd.). Letztlich handelt es sich um einen „*erweiterte[n] Zugriff auf die subjektiven Potenziale und Ressourcen von Arbeitskraft“* (Hausinger 2013: 96).

Auch, wenn Voß und Handrich dieses Idealkonstrukt mit seinen Dimensionen als „*Zumutung an Beschäftigte“* (ebd.: 132) bezeichnen und die Risiken für die Akteure aufzeigen, stellen sie meines Erachtens deutlicher auf die vermeintlich positiven Chancen einer subjektivierten Professionalität ab. Es wirkt auf mich, als würden sie diese Variante des Umgang mit Qualitäts- und Professionalisierungsproblemen nicht verwerfen, sondern dafür zu plädieren- wenn auch nur für bestimmte, aus meiner Sicht „privilegierte“ Unternehmen, Berufsbereiche und Beschäftigte.

Die Autoren schlagen zwei Lösungswege vor, die aus meiner Sicht ausschließlich für bestimmte Unternehmen und Beschäftigte zu realisieren sind. Als ersten Lösungsweg benennen die Autoren die Notwendigkeit des Verfügens über „*weitreichende Fähigkeiten im Umgang mit sich selbst und dem persönlichen Leben“* (ebd.: 133). Auf einem grundlegend neuen Niveau müssten individuelle Kompensations- und Anpassungsleistungen und Entscheidungen erfolgen. Gefragt seien persönliche Stabilität und Integrität sowie ein sorgsamer, achtsamer Umgang mit sich selbst. Es wird von den Autoren unterlassen, der Frage nachzugehen wie ‚dies‘ alles in die Realität transportiert werden soll. Wie sind physische und psychische Selbstoptimierung in Einklang zu bringen mit den primären menschlichen Bedürfnissen nach Familie, Kreativität, sozialen Kontakten und Kultur? Die Autoren ziehen im Hinblick auf die aktuellen Bedingungen keinen Paradigmenwechsel in Betracht, sondern scheinen die Verhältnisse als alternativlos anzusehen.

Als zweiten Lösungsweg führen sie ein „*betrieblich gelebtes Recht“* (ebd.: 135) der individuellen Nutzung von Handlungsspielräumen an. Aus meiner Sicht handelt es sich hierbei um ein (weiteres) modernisierungstheoretisches Ideal. Betriebliche Rahmenbedingungen sollten geschaffen werden, die Beschäftigte dazu befähigen, „*selbstbewusst Grenzen zu setzen“* (ebd.) sowie ‚Nein-Sagen‘ zu dürfen, ohne dass sie negative Konsequenzen befürchten müssten. Werden Beschäftigte mit in den Blick genommen, die sich in atypischen bis hin zu prekären Arbeitsverhältnissen befinden, erscheint ein solcher Lösungsvorschlag lebensfern.

## **2. Kontextualisierung**

Die Herausgeber\*innen schließen mit der Anthologie an eigene Forschungsarbeiten im Rahmen der Studien ‚Arbeit und Leben in Organisationen‘ aus den Jahren 2008 und 2011 an, in der sie den Wandel in der Arbeitswelt und die daraus resultierenden möglichen Risiken sowie bereits eingetretenen Folgen für die Beschäftigten erhoben (vgl. Haubl/Voß 2011). Bei den Autor\*innen des zweiten Teils der Anthologie handelt es sich um Wissenschaftler\*innen, die an den Studien beteiligt waren. Die Beiträge des Bandes beziehen sich mehrheitlich auf die Studien.

Auftraggeberin der Studien war die DGSv. Brigitte Hausinger als Mitherausgeberin der Anthologie ist als in den Jahren 2010 bis 2014 amtierendes Vorstandsmitglied der DGSv somit mit zu den Auftraggebern der Studien zu zählen. Bei den Untersuchungen fungierten Supervisor\*innen, die dem Berufs- und Fachverband angehörten, als „*vermittelnde ‚Erhebungsinstrumente‘“* (Voß et al. 2013: 11). Mittels qualitativer und quantitativer Befragungen der Supervisor\*innen wurden die

Untersuchungsergebnisse erhoben. Durch die Forschungsergebnisse wurde deren ‚Expertise‘ (Hausinger 2013: 77) hinsichtlich ihres Zugangs zum Feld der Arbeit herausgestellt und gewürdigt.

Die Autor\*innen stimmen in ihrer Meinung überein, dass der im Rahmen der o.g. Studien und nachfolgenden Untersuchungen wissenschaftlich untersuchte und dokumentierte Anstieg der Arbeitsbelastungen und -beanspruchungen, der psychischen Erkrankungen und der Gefährdungen der psychischen Gesundheit der Beschäftigten in signifikantem Zusammenhang steht mit den sich permanent wandelnden, neu strukturierten, komplexer werdenden und insbesondere unsicher werdenden Arbeitswelten und -prozessen.

Ein Eingehen auf den Grund für den dargestellten strukturellen Wandel und die soziale Beschleunigung mit deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt - die Durchsetzung des Neoliberalismus in der Bundesrepublik Deutschland - scheint von den Autor\*innen vermieden zu werden. Lediglich marginal erfolgen diesbezüglich Aussagen wie die von Hausinger, dass

*„sich die Stimmen [mehren], die in diesen Symptomen die riskanten Auswirkungen von den Beschleunigungsprozessen unter den Bedingungen der globalisierten Moderne sehen. Dazu gehören auch Supervisor\*innen und ihr Verband.“ (ebd.: 76)*

Die Artikel des ersten Teils des Bandes bieten dem fachwissenschaftlichen Publikum keine neuen Erkenntnisse. Es handelt sich vielmehr um eine als populärwissenschaftlich einzuordnende Darstellung mit Ausnahme des Beitrags von Stefanie Gundert, die aus der Perspektive der Arbeitsmarktforschung schreibt. Ihr Artikel scheint durch seine Ausführlichkeit ebenfalls in erster Linie an eine nicht wissenschaftliche Leserschaft gerichtet zu sein. Auch die Beiträge im zweiten Teil des Buches bieten dem fachwissenschaftlichen Publikum keine relevanten neuen Erkenntnisse.

Beim Lesen der Artikel stellt sich schnell die Frage nach den Adressat\*innen des Buches. Grundsätzlich scheint es sich bei der angezielten Leserschaft des Bandes um Arbeitsgeber\*innen und Beschäftigte zu handeln, wie sie beispielsweise von dem Deutschen Bundesverband für Coaching e.V. im Rahmen ihrer Internetpräsentation angesprochen werden, also um *„Personen mit Führungs-/Steuerungsfunktionen und [von] Experten in Unternehmen/Organisationen“* (DBVC 2015). Insbesondere für diejenigen, die eine Professionalisierung der Supervision und somit eine Selbstvergewisserung der eigenen beruflichen Identität anstreben, ist die Frage nach der von den Herausgeber\*innen angesprochene Leserschaft interessant. Dahingehend eröffnet das Buch durchaus einen neuen Diskussionsraum, insbesondere bezogen auf den Diskurs über die Abgrenzung von Supervision gegenüber anderen Beratungsformaten wie beispielsweise dem Coaching. Im Besonderen bieten die Ausführungen von Hausinger und von Voß/Handrich hierfür Anlass.

### **3. Eigene Stellungnahme**

Neben der Tatsache, dass die Darstellung der Entwicklungen im Arbeitsbereich in einzelnen Artikeln wie dem einführenden Artikel von Gundert als zu umfangreich bis hin zu weitschweifig erscheint (Gundert 2013: 17-41), lassen sich von der Leserin/dem Leser im Verlauf des Bandes inhaltliche Wiederholungen feststellen. Auch wenn eine Anthologie grundsätzlich eine themenbezogene Zusammenstellung darstellt, fehlt bei dieser Publikation ein übergreifender, inhaltlich verbindender Aufbau und Zusammenhang. Die einzelnen Artikel ergänzen sich jedoch (glücklicher, aber selbstredend grundsätzlich einzufordernder Weise) hinsichtlich der in die Analyse einbezogenen Dimensionen. So nehmen einzelne Autor\*innen, wie das geschäftsführende Vorstandsmitglied der IG

Metall Hans-Jürgen Urban, in ihren Ausführungen Dimensionen wie Gender und soziale Herkunft/Milieu nicht mit in den Blick (Urban 2013: 42-60). Dafür wird in anderen Artikeln, wie dem von Anke Kerschgens, explizit die Dimension Gender fokussiert (Kerschgens 2013: 159-182).

Mit Hausingers Artikel wird ein Positionswechsel innerhalb der DGSv erkennbar, der als positiv zu bewerten und bislang in Hausingers Publikationen nicht ohne Weiteres zu finden ist, so z.B. in ihren Veröffentlichungen zur Supervisionsforschung, wo sie sich mit dem Arbeitsbegriff von Hannah Arendt auseinandersetzt (vgl. Hausinger 2012).

Die Supervision gewann in der Bundesrepublik Deutschland Ende der 1960er Jahre mit ihrem emanzipatorischen gesellschaftlichen Auftrag erheblich an Bedeutung. Verfolgte die DGSv seit dem Jahr ihrer Gründung 1989 noch diesen gesellschaftlichen Auftrag, so ist diese Auffassung von Supervision nachfolgend zunehmend in den Hintergrund geraten. Hausinger vertritt in ihrem Artikel nun ausdrücklich die Ansicht, dass Supervision diese Aufgabe wahrzunehmen hat. Sie bezeichnet die DGSv als „*gesellschaftliche Akteurin*“ (Hausinger 2013: 101), deren gesellschaftliche Verantwortung darin bestehe, sich im Hinblick auf die Arbeitsverhältnisse, die Anlass gäben zu „*ernsthafte[r] Sorge*“ (ebd.: 102), kritisch zu Wort zu melden. „*Das arbeitsweltbezogene Fachwissen von Supervisor/innen enthält auch eine gesellschaftspolitische Aussage*“ (ebd.).

In ihrem Artikel beschreibt Hausinger differenziert die Beratungsform Supervision und grenzt diese von einer „*arbeitsweltliche[n] Beratung im Allgemeinen*“ ab, die „*doch eher als Unterstützungsinstrument für effektiver, besser, weiter, schneller*“ (ebd.: 102) zu erachten ist. Sie bezieht sich hiermit - wenn auch nicht ausdrücklich - auf Psychotechniken, die sich als Techniken der Selbst- und Fremdführung auf der ‚Welle‘ der „*Optimierung der menschlichen Potenziale*“ (DBVC 2015) befinden. Hausinger beschreibt Supervision u.a. als feldübergreifend, prozessorientiert, mehrperspektivisch und aufdeckend. Supervision stelle ein Instrument dar, das Räume und Formen bereit stellt zum gemeinsamen Denken und Suchen. Reflexion benennt sie als Gegenbewegung zur Beschleunigung, die in der Arbeitswelt nicht immer erwünscht sei, werde doch der

*„vorherrschende Mythos von Rationalität, Planbarkeit, Beherrschbarkeit, Sicherheit und Machbarkeit in Arbeitswelten [wird] durch das Nachdenken auch infrage gestellt.“* (ebd.: 80)

Durch Hausingers Ausführungen wird ein professionelles Bild der Supervision gezeichnet, dass die Mündigkeit des Individuums in den Blick nimmt und einen Gegenhorizont zu den modernisierungstheoretischen Perspektiven einer Vielzahl arbeitsweltlicher Beratungsformaten bildet.

Wird in dem Band insbesondere im Artikel ‚*Zeit und Identität*‘ von Vera King in den Blick genommen, welche Konsequenzen die Veränderungen in der Arbeitswelt mit der geforderten Selbstoptimierung als permanente Entwicklungsaufgabe für die gesamte Lebensführung, die Biografien, auf Selbstbilder, Selbsterleben, soziale Beziehungen und Liebes- sowie Familienleben haben (King 2013: 140-158), geht auch Hausinger auf die Interdependenz der Lebensbereiche Leben und Arbeit ein. Flexible Arbeitsformen zögen zeitliche Autonomie und einen zeitlichen Koordinierungsbedarf nach sich. Entsicherung und Flexibilisierung hätten vor allem soziale Konsequenzen, die „*gerne außer Acht gelassen werden*“ (ebd.: 86). Dass sowohl die Arbeit als auch das Leben von den Modernisierungsanforderungen tangiert werden, hat Konsequenzen für die Supervision. Nach Hausinger haben Beschäftigte ein Bewusstsein über die arbeitsweltlichen Anforderungen zu erlangen

und zudem darüber, was sie selber wollen. Nur so könne ein ‚Steckenbleiben‘ *„in einem Dauerkonflikt und Dauerstress aufgrund von permanenten Optimierungsansprüchen“* (vgl. ebd.: 97) vermieden werden. Das ist zu verstehen als die Überwindung der von Pierre Bourdieu als *„doxa“* (Bourdieu 1993: 126) beschriebenen reflexionslosen Praxis, dem unreflektierten Glauben an das ‚Spiel‘.

Es bleibt festzustellen, dass die in diesem Band differenziert beschriebenen Veränderungen in der Arbeitswelt und deren Auswirkungen sich kaum im Rahmen von ausschließlich individualisierenden bis hin zu selbstoptimierenden Vorstellungen umsetzen lassen. Beratungsformen mit einer derartigen Fokussierung stellen Psychotechniken dar, die den Druck auf den Einzelnen erhöhen. Auch sind die in dem Band beschriebenen Entwicklungen nicht ausschließlich zu kritisieren, ohne dass Konsequenzen aus diesen gezogen werden.

Die Arbeitswelt ist heute entstandardisiert, individualisiert, beschleunigt und globalisiert. Dass sich dies als Risiko zeigt (vgl. Beck 1986), gegebenenfalls aber auch als Zuwachs an Optionen und Wahlmöglichkeiten, ist keine Neuigkeit. Die Radikalisierung des Modernisierungsrisikos, von denen keine Berufsgruppe ausgenommen ist, und deren Gefährdungen für das Individuum haben Konsequenzen für die Supervision. Diese hat ihr Verhältnis zum Kollektiven und damit zu gesellschaftlichen Gruppen wie z.B. den Gesundheitsbehörden, Wohlfahrtsverbänden, Gewerkschaften und selbstverständlich zur Wissenschaft neu zu bestimmen - dieses in einer Arbeitswelt, die sich durch die Individualisierung der Arbeitskonflikte auszeichnet.

## Literatur

- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt a.M.: Suhrkamp-Verlag.
- Bourdieu, P. (1993): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft, Frankfurt a.M.: Suhrkamp-Verlag.
- Haubl, R./Voß, G.G. (Hrsg.) (2011): Riskante Arbeitswelt im Spiegel der Supervision. Eine Studie zu den psychosozialen Auswirkungen spätmoderner Erwerbsarbeit, Göttingen: Vandenhoeck& Ruprecht.
- Hausinger, B. (2012): Vita activa - Der folgenreiche Wandel des Arbeitsbegriffs, in: Weigand, W. (Hrsg.): Philosophie und Handwerk der Supervision, Gießen: Psychosozial-Verlag, S.189-202.
- Pongratz, H.J./Voß, G. (Hrsg.) (2004): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung, Berlin: Edition Sigma.
- Weigand, W. (Hrsg.) (2012): Philosophie und Handwerk der Supervision, Gießen: Psychosozial-Verlag.

## Internetquelle:

- Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (2015): Über uns. Definition Coaching. URL: <http://www.dbvc.de/der-verband/ueber-uns/definition-coaching.html> (Stand 03.11.2015).