

ISI Tagung 31.05.2013 Hamburg

Grußwort

Lieber Herr Grapentin,

sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen im Institut ISI,

sehr geehrte Berufskolleginnen und –kollegen hier in Hamburg,

meine sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, dass ich die Gelegenheit erhalte, im Namen des Vorstandes der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) dieses Grußwort an Sie zu richten; ich grüße Sie alle freundlich und wünsche Ihnen einen guten Verlauf der Tagung; angeregt und zufrieden mit Inhalten und Begegnungen sollten Sie morgen dann in Ihr verbleibendes Wochenende gehen können.

Besonders grüßen möchte ich natürlich Paul Gerhard Grapentin, der aus meiner Kölner Sicht das ISI wesentlich verkörpert und für dessen solide und verbindliche Arbeit steht. Institute wie das ISI können wichtige Niederlassungen der Supervision und ihrer Professionalisierung sein, die Beziehung zu ihnen zu halten und auszubauen, sollte daher ein vorrangiges Interesse der DGSv sein und bleiben. Oder anders gesagt: Ich würde mich freuen, wenn wir zukünftig öfter zusammen wirken könnten, denn die Profilierung der Supervision und des Coaching gerade hier im Norden könnte doch so ein klein wenig Schubkraft gebrauchen, die wir zusammen – und vielleicht auch im Verbund noch mit anderen Instituten, der Regionalgruppe und engagierten Kolleginnen und Kollegen – sicher besser aufbringen als jeder für sich allein.

Einen zweiten besonderen Gruß richte ich an die Vorsitzende der DGSv, Professorin Dr. Brigitte Geißler-Piltz, die sich auserbeten hat, heute als ganz normale Teilnehmende im Publikum sitzen zu wollen und sich einmal von ihrem Geschäftsführer begrüßen zu lassen. Wir wollen sehen, Brigitte, ob das Plenum

diese kleine Intervention im Laufe des Tages irgendwie deutend mit dem Führungsverständnis der DGsv in Verbindung bringen wird.

3,5 Stichworte habe ich aus dem Tagungsprogramm genommen, zu denen ich mich wirklich gerne äußern möchte, denn dieses Grußwort sollte ja auch die Frage beantworten können: Was hat der Berufs- und Fachverband mit dem Thema dieser Tagung zu tun und warum heißt es im Tagungsprogramm entsprechend „in Kooperation mit der DGsv“? Die 3,5 Stichworte sind: Führung, Supervision/Coaching (das sind 1,5) und Psychodrama – alles nicht wirklich überraschend, aber vielleicht ein Hinweis darauf, dass die DGsv die Positionierung dieser Tagung als besonders aktuell einschätzt.

Führung. Die DGsv selbst hat vor einem guten halben Jahr die Grundlagen für eine veränderte Führungsstruktur im eigenen Hause geschaffen und entsprechende Veränderungen ihrer Satzung beschlossen, die in diesem Herbst umgesetzt werden; sofern Sie auf der Mitgliederversammlung zugegen waren, konnten Sie die entsprechende Debatte mit erleben und mit führen. Der Verband soll – so das Ziel – über eine gut handlungsfähige Führung verfügen, die einen reputierten, nahezu 25 Jahre alten Verband so durch die nächsten 10 Jahre navigiert, dass seine erworbene Position und sein Einfluss in einem dynamischer werdenden Beratungsumfeld gesichert und ausgebaut werden können. Konsolidierung und Ausbau also. Das klingt möglicherweise etwas formelhaft. Anders gesagt: Noch haben wir eine Führungsstruktur, die darauf ausgelegt ist, verschiedene fachliche und berufspolitische Interessen vor allem innerverbandlich zu integrieren, der Vorrang dieser Führungsaufgabe „Integration nach innen“ war für die ersten 20 Jahre der Existenz unserer Organisation höchst funktional; vor dem Hintergrund der steigenden Notwendigkeit, sich in größeren Kontexten zu bewegen, wurden die Aufgabe der fachlichen und gesellschaftlichen „Positionierung nach außen“ und die Ausbalancierung „innen-außen“ bedeutamer. Veränderte Aufgaben – veränderte Führung.

Führung und Supervision/Coaching. Nahezu die Hälfte der heute 4.000 Mitglieder der DGsv arbeiten in einer leitenden/geschäftsführenden Position, wenn sie neben der freiberuflichen Tätigkeit als Supervisorin noch Einkommen aus einer Festanstellung beziehen; viele derer, die heute gänzlich freiberuflich tätig sind, waren in ihrem beruflichen „Vorleben“ in Führungspositionen tätig. Was will ich sagen? Mitglieder der DGsv kennen sich mit Führungsarbeit und Füh-

runsthemen aus; und zwar nicht nur aus der Lektüre von Lehrbüchern oder aus dem Besuch von Weiterbildungen, sondern aus eigenem Erleben und Tun. Und zugleich ist doch dem Konzept Supervision, ist dem Handeln von Supervisor/innen immer auch ein wenig Vorsicht gegenüber Führung und Autorität zu eigen, die geschichtlich und professionsbezogen leicht erklärbar ist, vor allem aus der gesellschaftsbegleitenden, kritischen Position der Sozialen Arbeit als einem der Quellgebiete von Supervision. Dass Führung allerdings mit Argusaugen zu betrachten sei, diese Selbstpositionierung von Supervisor/innen – etwa aus den 1980ern – ist mittlerweile nun wirklich vorbei. Nur sollten wir – wir Supervisor/innen – uns ein wenig mehr Vollmundigkeit und Direktheit erlauben, uns offensiv für die reflexive Begleitung von Führungspersonen zuständig erklären und entsprechend wahrnehmbarer profilieren.

Und die unglücklichen Versuche, zwischen Supervision und Coaching unterscheiden zu wollen – u.a. über den Versuch, das Coaching als Instrument der Führungskräfteberatung abzuclaimen – diese unglücklichen Versuche sollten wir öffentlich nicht mehr mitmachen. Supervisor/innen und Coaches bedienen dasselbe Aufgabenfeld – ganz verkürzt gesagt: die reflexive Begleitung von Personen in ihren arbeitsweltlichen Bezügen. Sie tun dies vor verschiedenen Hintergründen, vor allem ihre Qualifikationen sind durchaus unterschiedlich fundiert. Allerdings komme ich nach rund 10 Jahren, in denen ich diese Differenzierungsversuche ein wenig seufzend verfolge, zu dem Schluss, dass die große Gemeinsamkeit in den Aufgabenbereichen, die Supervisor/innen und Coaches bedienen, dazu führen muss, diese Gemeinsamkeiten auch offensiver deutlich zu machen. Oder etwas forscher formuliert: Die DGSv muss sich ihrer führenden (sic!) Rolle bei der Professionalisierung von Supervision und Coaching nicht nur bewusst sein – im Bewusstsein ist schon einiges geschehen – sie muss auch danach handeln. Die weithin anerkannten Leistungen, die die DGSv im Bereich der Professionalisierung von Supervision erbracht hat, diese Leistungen muss sie auch im Bereich der Professionalisierung des Coaching zu erbringen suchen. Wenn die DGSv diese Herausforderung nicht annimmt, wird sich der Trend, dass der Kunde die Professionalisierung in die Hand nimmt (durch pool-Bildung, durch Honorargestaltung, durch Implementierungskonzepte) fortsetzen. Die DGSv muss diese Herausforderung vor allem aber auch deshalb aufgreifen, weil sie ein vitales Interesse daran hat, ihren 4.000 Mitgliedern, von denen rund 2.800 offensiv sagen, eine ihrer Leistungen sei das Coaching, den fachlichen

und berufspolitischen Rücken zu stärken, wenn sie auf dem Markt unterwegs sind. Die veränderte und vielfältige Beratungswirklichkeit unserer Mitglieder ist für mich der Ausgangspunkt zu sagen: Die Professionalisierung im Coaching ist Aufgabe der DGSv!

Psychodrama. Das Psychodrama ist – nach meiner Einschätzung – nicht nur ein Konzept und ein Verfahren zum Verstehen und zur Gestaltung interaktiver Prozesse in bildenden, beratenden, therapierenden Kontexten. So wie ich es verstehe, und vor allem so, wie ich viele das Psychodrama nutzende Kolleg/innen verstehe, handelt es sich um mehr als ein Konzept, um mehr als ein Verfahren. Es handelt sich auch um eine grundlegende Positionierung jenseits fachlicher Aussagen. Nennen wir diese Positionierung demokratisch, humanistisch, von der Hoffnung auf die Gestaltungskräfte des Menschen überzeugt, freiheitsliebend, weltoffen. Ja, Sie merken, es fallen größere Worte, der Blick weitet sich, Emotionen kommen ins Spiel. Und Sie merken vielleicht auch, dass ich persönlich diese Grundtöne sehr schätze, auch wenn ich über keine Innenansichten zum Psychodrama verfüge. Wenn sich hier also heute und morgen Psychodramatiker/innen zeigen, die sich mit Führungsfragen im Coaching und in der Supervision befassen, dann wird das eine spezifische Note tragen, da bin ich sicher.

An einer Stelle, die ich glaube beurteilen zu können, liegen vielleicht die besonderen Chancen des Psychodrama: Niemand, der heute aufgeklärt über Führungsfragen nachdenkt oder Führung praktiziert, niemand wird mehr ernsthaft verneinen können, dass Führung eine kooperative Aufgabe, eine Beziehungsaufgabe ist, ob man das nun gut findet oder nicht. Führt man sich dies vor Augen, dann wird Führung allerdings notwendig eine Funktion in Organisationen, die reflexiv begleitet werden muss. Die Sorgfalt, mit der Führungspersonen verbindliche, verlässliche und der jeweiligen Aufgabe angemessene Interaktionen gestalten, ist längst auch da bedeutsam geworden, wo eigentlich „nur“ produziert, „nur“ mit Material umgegangen wird; vielleicht sieht mittlerweile die Ausbildungsleiterin eines Kühlaggregateherstellers die entsprechende Herausforderung genauso schnell wie der Teamleiter eines Jobcenters oder die Gruppenleiterin einer Jugendhilfeeinrichtung. Und ich kann mir, ehrlich gesagt, nicht vorstellen, wie man als Führungsperson diese Aufgabe der Interaktionsgestaltung ohne Reflexion angemessen ausüben kann, zu vieles ist zu bedenken, Bewusstes und weniger Bewusstes, zu viele „Optionen“ sind zu erwägen,

zu viele „Kontexte“ auszuloten. Die Reflexion für Führungspersonen muss dabei vergangene Handlungen noch einmal aufscheinen lassen und durchleuchten; zugleich muss diese Reflexionsarbeit aber den besonders starken Handlungs- und Entscheidungsbezug von Führungspersonen berücksichtigen und deren überlegtes Handeln vorbereitend „durchspielen“. Reicht das, um deutlich zu machen, welche Chance sich uns und Ihnen da bietet? Jetzt müssen Sie Ihr Können nur noch so einkleiden – nicht „Ihr Angebot verpacken“ –, dass es Führungspersonen – nicht „Kunden“ – ein Reiz ist, sich auf die Offenheit und die Freundlichkeit Ihres Konzeptes einzulassen.

In diesem Sinn. Eine gute Tagung. Danke fürs Zuhören.