

Tagungseröffnung der ISI-Fachtagung 2013 durch den Institutsleiter Paul Gerhard Grapentin

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Gäste.

Ich bin Paul Gerhard Grapentin und habe nun die Ehre und große Freude hiermit die Fachtagung für szenisch-kreatives Arbeiten im Beruf mit dem Titel: „Gemeinsam bewegen – Führungskonzepte für Supervision, Coaching und psychosoziale Beratung“ zu eröffnen.

Wie schön, dass Sie und das Ihr hier seid. Dieser Freitag Nachmittag hat es ja oft in sich und ich finde es immer wieder wie ein kleines Wunder, dass sich Menschen zu Seminaren und solchen Veranstaltungen aus verschiedensten Richtungen hier nach Hamburg aufmachen mit unterschiedlichen Verkehrsmitteln aus ganz eigenen Alltags Bühnen, um sich miteinander zu treffen und wichtige Anregungen zu gewinnen. Im Großen und Ganzen klappt das ja erstaunlich zuverlässig. Diesmal geht der Bogen von London, über Antwerpen, vom Bodensee, von Köln bis nach Nürnberg und fast wäre noch Wien dabei gewesen. Dafür fällt mir Bregenz gerade noch ein.

Auch ein Aspekt von gemeinsamer Bewegung. Da fühlt man sich als Hamburger ganz bescheiden.

Ganz zu schweigen von den unterschiedlichen Kontexten und Feldern, aus denen wir uns hier treffen. Ein Kontext verdient am Anfang dieser Tagung eine besondere Beachtung. Wir führen diese Fachtagung zum ersten Mal in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Supervision durch. Und so freue ich mich, dass ich Sie verehrte Frau Geissler-Piltz in Ihrer Funktion als 1. Vorsitzende der DGSv und Sie verehrter Herr Fellermann als Geschäftsführer der DGSv besonders begrüßen darf. Da Sie später selbst zu Wort kommen werden, darf ich mich hier kurz halten. Ich möchte aber erwähnen, dass sich die Zusammenarbeit zwischen der DGSv und unserem Institut über die Jahre bewährt hat und sich weiter festigt. Das freut mich sehr, weil wir uns so mit unserer Weiterbildungsarbeit in einem Qualitäts-Rahmen bewegen, der unverzichtbar geworden ist, so mühsam er zuweilen in der Praxis auch erscheinen mag. Für den Herbst 2013 ist nun hier im Institut Kurs 5 der Weiterbildung zum Supervisor/Coach geplant, der 5. Kurs der seit 2009 beginnt.

Und um nur einen weiteren Gesichtspunkt herauszugreifen: Ich schätze die Initiative der DGSv, Forschungsarbeiten zur Belastungssituation von Arbeitenden in Organisationen in Auftrag zu geben, deren Ergebnisse sich sehen lassen können und einen wichtigen Beitrag für die praktische Arbeit von Supervisoren leisten. Diese damit fundierte ethische Orientierung eröffnet den Blick auf die gesellschaftliche Relevanz supervisorischer Arbeit und kann kaum hoch genug eingeschätzt werden.

Lassen Sie mich einige inhaltliche Anknüpfungen und Assoziationen zum Thema andeuten.

Gemeinsam bewegen – mhh – ob das weiterhilft?

Sich mit Führungskonzepten zu beschäftigen macht einen anderen

Geschmack als sich mit „Gücklich-sein“ zu beschäftigen, wie wir das auf der

letzten Fachtagung getan haben. Das Glück des ersten Mals hat sich scheinbar in die Mühen weiterer Differenzierung verwandelt. Wenn es zu einer gemeinsamen Bewegung kommen soll, wird wohl auch das eigene Hinterteil seinen Beitrag dazu liefern müssen.

„Gemeinsam bewegen.“ Was könnte damit gemeint sein? Geht es darum *etwas* zu bewegen, z. B. eine gemeinsame Sache oder geht es darum *sich* zu bewegen, das Gemeinsame in der Bewegung zu suchen oder gar bewegt zu werden, sich gemeinsam bewegen zu lassen? Eins kann ich Ihnen versprechen, dass diese Fragen hier nicht kurzschlüssig beantwortet und damit ihrer Bewegung beraubt werden. (Tango)

Wenn ich daran denke, was dem Begriff „gemeinsam bewegen“ gegenüber steht, komme ich auf „Erschrecken“. Ich denke etwa an eine Szene im Krimi: Hände hoch, keiner verlässt den Saal! Achtung! Die Spannung steigt, sie verschlägt einem den Atem. Schreckstarre. Nichts geht mehr.

Entspannen Sie sich. Hier können Sie ankommen. Ja vielleicht kann ich sie sogar einladen, einmal bewusst auszuatmen und hörbar lange die Luft aus sich herausströmen zu lassen. So als wollten wir einen kleinen Wind entfesseln.

Oder wie mir eine Kollegin neulich sagte: Vergiss das Atmen nicht. (You never walk alone, Welle)

Je länger ich mich mit dem Thema beschäftigt, je wichtiger und lohnender erscheint es mir - aber auch je komplexer. Es zeichnet ja Psychodramatiker aus, von der Komplexität der Szene auszugehen und insofern gleich die beteiligten Rollen mit den entsprechenden Perspektivübernahmen mit zu denken und zu fühlen.

Leitung kommt nicht aus – ohne die Initiative zu ergreifen, um neue Impulse zu setzen. Innovation ist häufig ein Prozess, der nicht nur angeregt sondern auch umgesetzt, zuweilen durchgesetzt werden muss. Gleichzeitig ist von Leitung zunehmend zu erwarten, dass Unterstützung für die Selbstsorge von Mitarbeitern gefördert und entwickelt wird.

Mitarbeiter sollten nicht nur das Beharrungsvermögen aufbringen, sich für die Sicherung der erreichten Belohnungs- und Privilegiensystemen einzusetzen, sondern Freude an der gemeinsamen Arbeit und kreativer Gestaltung gewinnen. Inwieweit für Mitarbeitende der Rollentausch mit den Vorgesetzten sinnvoll und nach vorne weisend ist, ist sicher eine interessante Frage. Jedenfalls wird ihre Kreativität und Eigeninitiative dringend gebraucht, um gute Ergebnisse zu erzielen.

Und beide Seiten brauchen Orte, wo sie eine Kultur entwickeln können, die sie in der **gemeinsamen Bewegung** hält. Es braucht Orte, an denen die Sollbruchstellen alltäglicher Kränkungen und Mühen achtsam betrachtet werden können und neuer Schwung für die nächsten Schritte gefunden wird. Dabei wird die Kultur der Führung eine besondere Rolle spielen.

Supervision und auch Coaching können ein solcher Ort sein. Hier wird in der Reflexion der Arbeitsbeziehungen sowohl das Klientensystem thematisiert, als auch die Teamebene und die Führungskultur. Diese Betrachtung braucht

sowohl die Differenzierung unterschiedlicher Rollen, als auch den Blick auf die gemeinsame Aufgabe. Der Supervisor wird dabei mit der Komplexität der Szene konfrontiert und ist angefragt sie innerhalb seiner Tätigkeit zu steuern.

Diese Tagung hat das Ziel, Fragen von Leitung und Führungskompetenzen mit in den Blick zu nehmen und sie zu reflektieren in Richtung Führungskultur und Führungskräfteentwicklung, ebenso wie aber auch die Perspektive von Mitarbeitenden und von Beratern, die es mit Arbeitenden und Organisationen zu tun haben.

Diese Aspekte werden in den Vorträgen der Leitfaden sein, wie in der anschließenden Reflexion. Morgen werden 15 Workshops stattfinden und verschiedene Aspekte zum Thema beleuchten. Wir haben dabei zum 1. Mal auch solche Referenten eingeladen, die z.T. Auftraggeber für Supervision sind. Der Blickwinkel von Multiplikatoren scheint mir besonders wichtig, auch wenn ich ihn mir in Zukunft noch stärker ausgeprägt wünschen würde.

Damit Sie sich etwas orientieren können, wer hinter dieser Tagung steht, möchte ich Ihnen nun kurz das Vorbereitungsteam vorstellen. Draußen im Tagungsbüro treffen Sie **Dorothee Freudenthal** an, die gute Seele im Sekretariat.

Hildegard Schumacher (Kursleiterin in den Supervisionsausbildungen) hat wieder einen ganz wesentlichen Anteil an der Durchführung dieser Tagung und Ihr gilt ein besonderer Dank. (Koffer)

Weiter gehört, neben meiner Person, **Ute Prah** dazu, **Andreas Krebs** (der leider aus persönlichen Gründen verhindert ist), **Ute Binnenbruck** und **Alfred Hinz**.

Mal sehen, wer von den Workshopanbietern schon anwesend ist:

Falko von Ameln, Anne Reichmann, Anna Chesner, Gertrud Arlinghaus, Herta Daumenlang, Maja Dammann, Christiane Friedrich, Ute Binnenbruck.

Insgesamt setzen sich wieder erheblich mehr als 20 Mitarbeitende für das Gelingen dieser Tagung ein. Ihnen allen gilt unser Dank.

Ich wünsche Ihnen und uns gute Begegnungen, vielleicht die eine oder andere neue Vernetzung, anregende Diskussionen um Führungskonzepte, eine schöne Feier und am Ende ein wenig Zuversicht für die praktische Arbeit.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Ich bitte nun Herrn Fellermann um seinen Beitrag.