TEXT Paul Fortmeier und Dr. Annette Mulkau

Das macht uns aus. Die Alleinstellungsmerkmale von Supervision und Coaching aus Sicht der DGSv: ein Statement in 10 Thesen.

1 Wir sind ernsthaft an »guter Arbeit« interessiert. Und lassen uns daran messen.

Unser zentraler Bezugsrahmen als Supervisor*innen und Coaches ist die Arbeitswelt, sind die klassischen, gemeinwohlorientierten Felder der Supervision in Sozialer Arbeit, Bildung, Gesundheit und Kirchen genauso wie Felder für Coaching in der Wirtschaft. Wir beraten unsere Auftraggeber, Kund*innen, Klient*innen, die Ratsuchenden, damit gute Arbeit in Verbindung von Humanität und Ökonomie gelingt, wiederhergestellt und entwickelt wird. Das ist unser Beitrag für die Individuen und für die Gesellschaft. So heißt es sinngemäß in einer der strategischen Positionierungen des Vorstands der DGSv aus dem Jahr 2015. Sie gilt.

2 Wir wissen, dass wir nicht wissen. Und stehen dazu.

Gute Arbeit in Verbindung von Humanität und Ökonomie – diese Formulierung von schöner Allgemeinheit wird dann herausfordernd und speziell, wenn ein konkretes Anliegen aus einem bestimmten Feld an die/den Supervisor*in oder Coach herangetragen wird.
Meistens muss zunächst unter fachlichen Gesichtspunkten in einer Analysephase der genaue Bedarf erhoben und überprüft werden, ob die/der angefragte Supervisor*in oder Coach über hinreichende Feld- und Fachaffinität verfügt, ob Supervision oder Coaching voraussichtlich die geeigneten Instrumente zur Bearbeitung des Anliegens sind und in welchem Setting dieses bearbeitet werden soll. Um zu »wissen, dass ich nicht weiß« (wie Platon Sokrates in seiner Verteidigungsrede vor einem attischen Gerichtshof 399 v. Chr. sagen lässt) und dazu zu stehen, ist komplexes Wissen und Reflexionsfähigkeit erforderlich.

3 Wir wollen gutes Geld verdienen.

Die Standards der Profession mit dem Anliegen des Klienten in Einklang zu bringen, ist das eine. Das andere ist, sich genau damit auf dem Markt zu positionieren und Umsatz zu machen. Das ist nicht nur anspruchsvoll, sondern geradezu ein Teil unseres Alleinstellungsmerkmals.
Dahinter stehen nachvollziehbare Werte: Man möchte fachlich zu dem stehen können, was man tut; man möchte einen Auftrag haben, weil er interessant ist; man möchte Geld verdienen, Erfolg, einen guten Ruf, eine sichere Marktposition haben. Lauter nachvollziehbare Bedürfnisse und berechtigte Interessen.

4 Wir verfügen über »triadische Kompetenz«.

Um die in sozialen Beziehungen und in Organisationsdynamiken aufscheinenden Spannungen zu balancieren, bedarf es im Konkreten der »triadischen Kompetenz«: der Fähigkeit zur Gestaltung und Aufrechterhaltung einer professionellen Beratungsbeziehung durch den/die Berater*in im Dreieck Berater*in – Supervisand*innen bzw. Coachees – Organisationsverantwortliche; und zwar während des gesamten Beratungsprozesses. Eine Sache höchster Komplexität, die deutlich wird, wenn man sich solche Fragen einmal stellt:
Wie stellt sich »triadische Kompetenz« in einem Supervisionsprozess mit einem Team von Gruppenerzieher*innen in einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe dar, die im »Feld der beschädigten Autoritäten« arbeiten? Wie sieht sie aus in der Beratung des Führungsteams in einem pharmazeutischen Produktionsbetrieb, wo es den Nutzen des verschrienen »Industriebeamtentums« zu entdecken gibt? Wie sieht sie aus im Gruppencoaching für Niederlassungsleiter*innen eines Warenhauskonzerns, die wie ein »Sack Flöhe« die Markt- und Konsumdynamik spiegeln? Oder wie in der Supervision für das Leitungsteam einer ITS, in der – repräsentiert durch unterschiedliche Facharztrichtungen – fachliche Welten aufeinanderprallen und unterschiedliche diagnostische und therapeutische Schwerpunktsetzungen zu lebensgefährlichen Konflikten führen können? Und wie zeigt sich »triadische Kompetenz« im Coaching für eine Führungskraft aus der Energiewirtschaft, die den Großanlagenbetrieb von gestern beherrscht, heute aber durch die dezentrale Produktion in vielen Kleinanlagen und das Management eines komplexen Mehrwegverteilungssystems herausgefordert ist?
Hier gibt es viel zu reflektieren.

5 Wir sind entscheidungsfähig.

Supervisor*innen und Coaches sind fähig, Wesentliches noch vor Beginn eines Beratungsprozesses zu entscheiden. Die erste Entscheidung: Beratung (Supervision oder Coaching) oder etwas anderes. Bräuchte es eher eine Trainings- oder Bildungsmaßnahme? Oder bräuchte es eine Leitungsintervention statt einer Beratung? Die zweite Entscheidung: Setting. Einzel- oder Gruppensetting? Wird die Leitung einbezogen? Wie, wann, wie oft? Bei Gruppensettings die dritte Entscheidung: klassische Fallsupervision in einem Gruppen- oder Teamsetting? Geht es um individuelle Klientenfälle oder eher um soziale Situationen aus der Klientenwelt als Fälle? Wie ist beides verknüpft? Oder geht es um Führungsfälle? Oder um das Team als Fall oder um etwas anderes?
Gruppensupervision, ein Setting mit arbeitsmäßig nicht verbundenen Einzelpersonen in der Gruppe, mit der Gruppe als Medium zur Fallbearbeitung oder etwas anderes? Teamsupervision. Was ist das? Wenn Supervision zur Teamentwicklung benutzt werden soll, warum mit externer/externem Berater*in und mit welchem Ziel? Warum macht die zuständige Führungskraft ihre Arbeit nicht, nämlich ihr Team zu entwickeln? Geht es um verkappte Selbsterfahrung? Kommt die Beschäftigung mit der Teamdynamik eigentlich einer Arbeitsverweigerung gleich? Oder kann die Teamdynamik als Spiegel der aktuellen Organisations- und/oder Klientenszene verstanden werden?

6 Wir kommen durch Krisen auf den Punkt.

Eine weitere Besonderheit: Nach unserer Überzeugung und Erfahrung können Beratungsergebnisse nicht von einer Beraterin oder einem Berater allein erzielt werden, sondern nur in einem dialogischen Prozess mit den Beratungsklient*innen – ggf. unter Hinzuziehung der Organisationsverantwortlichen als Dritten im Bunde.

Anzeige

IBS INSTITUT FÜR BERATUNG + SUPERVISION

„Lust den Blickwinkel zu wechseln?“

SYSTEMISCHE SUPERVISION UND COACHING
Start: September 2022
Die Weiterbildung geht über 2,5 Jahre und ist zertifiziert durch die Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv) und entspricht den Rahmenrichtlinien der Systemischen Gesellschaft (SG).

SYSTEMISCHE TEAM UND GRUPPENLEITUNG: SOCIAL GROUPWORK
Start: September 2022
Die Weiterbildung geht über 1,5 Jahre, ist zertifiziert und entspricht den Rahmenrichtlinien der Gesellschaft für Social Groupwork – Deutsche Sektion (IASWG)

SYSTEMISCHE BERATUNG
Start: Frühjahr 2023 / Herbst 2024
Die Weiterbildung geht über 2 oder 3 Jahre, ist zertifiziert und entspricht den Standards der Systemischen Gesellschaft (SG) und wird als Wochen- oder Wochenendkurs angeboten.

Lust auf eine neue Herausforderung?
Weitere Informationen zu unseren Weiterbildungen finden Sie unter:

www.ibs-weiterbildung.de

IBS AACHEN
Kapitelstr. 3 · 52066 Aachen · info@ibs-weiterbildung.de

Dabei sind Krisen eher der Normalfall als die Ausnahme, und zwar nicht, weil die/der Supervisor*in oder Coach nicht gut arbeitet, sondern gerade, weil er oder sie gut arbeitet. Die Krisenbewältigungsstrategien und dialogischen Balanceakte in Beratungsprozessen lassen sich nicht standardisieren, sondern sind nur situativ und mit auf die jeweilige Situation angepasster Fachlichkeit, Gelassenheit und Risikobereitschaft zu meistern. In diesem Kontext meint die Methodenpluralität der meisten DGSv-Mitglieder nicht methodische Beliebigkeit. Sie dient weder dazu, mehr Möglichkeiten zu methodischen Ausweichmanövern vor notwendigen Konflikten zur Verfügung zu haben, noch um persönliche Unsicherheiten in den Untiefen des Beratungsprozesses zu kaschieren.

7 Wir können Prozess.

Beratungsprozesse unterliegen einem »Technologiedefizit«. Da sich grundsätzlich keine kausalen, objektiven und wiederholbaren Prozesse definieren lassen, wie Lösungen entstehen oder Entwicklung vonstatten geht, bedarf es einer speziellen Kompetenz, sich in Beratungsprozessen in komplexen Bezügen zu bewegen und zu bewähren – also jeweils sach-, prozess- und beziehungsgerecht auf die Person, auf die Rolle, Funktion, die Aufgaben von Personen in ihren Organisationen zu fokussieren. All das dient den jeweiligen Klient*innen, den Klientensystemen bzw. Anspruchsgruppen. Lediglich ausgestattet mit Tools, ohne sorgfältige Auftragsklärung, ohne umfassendes Fach- und Handlungswissen und ohne ausgeprägte Reflexionsfähigkeit, sind Berater*innen im Angesicht der vielfältigen Arbeitswelten schnell am Ende. Unserer Mitglieder werden diesen Ansprüchen in ihren Beratungsprozessen gerecht.

8 Unser Verband ist zwei Verbände in einem.

Die DGSv ist Berufs- und Fachverband zugleich. Für den Berufsverband geht es darum, das Beratungsangebot der Mitglieder sichtbar werden zu lassen. Die Aufgabe als Fachverband dagegen lautet: fachliche Standards und Modelle guter professioneller Praxis entwickeln und durchsetzen; dabei Forschungsergebnisse und das Wissen von Praktiker*innen hinzuziehen. Sichtbarkeit braucht Substanz und umgekehrt.

9 Unser Verband lässt viele profitieren.

Die DGSv trägt als Fach- und Berufsverband zur Sicherstellung der so verstandenen Qualität von Supervision und Coaching bei. Das ist eine ihrer Kernaufgaben. Wenn es ihr gelingt, sie zu erfüllen, können viele davon profitieren:

- die Mitglieder der DGSv, weil sie durch ihre Qualifikation und ihre Arbeit an einer bedeutenden Qualitätsgemeinschaft mitwirken, deren Teil und Garant sie sind,
- die Weiterbildungsanbieter, die sich durch die DGSv zertifizieren oder anerkennen lassen und zu deren gerechten Marktchancen die DGSv durch aufmerksame Durchsetzung der gemeinsam erarbeiteten Standards beiträgt,
- die Supervisand*innen oder Coachees unserer Mitglieder sowie die Auftraggeber von Beratungsprozessen, die sicher sein können, dass Mitglieder der DGSv von der Analyse bis zur Auswertung einer Arbeit genau hinschauen und der Fachlichkeit einen Primat vor dem (kurzfristigen) geschäftlichen Interesse einräumen,
- die Klient*innen, Kund*innen und Anspruchsgruppen der Supervisand*innen oder Coachees unserer Mitglieder und der Auftraggeber; ihrem Besten sollen alle Arbeiten der Organisationen und Unternehmen mit ihren Berater*innen dienen,
- die kollegial verbundenen Verbände, die zusammen mit der DGSv die Professionen Supervisor*in und Coach entwickeln wollen,
- die Gesellschaft als Ganzes, zu deren Wohl die DGSv-Mitglieder Kleines aber Wesentliches allein dadurch beitragen, dass sie ihre Arbeit gut machen.

10 Unsere Standards sind die anspruchsvollsten.

Ein zentrales Steuerungsinstrument der DGSv zur Erfüllung ihrer Kernaufgabe sind die Standards. Es sind die anspruchsvollsten, die uns zurzeit im Beratungsmarkt bekannt sind. Ihre Erfüllung verlangt sowohl von den Teilnehmenden an den einschlägigen Qualifizierungen wie von den Trägern der Qualifizierungen einiges an Wissen und Können, an Nachdenken und Vorausdenken, an Beharrlichkeit und Flexibilität, an Reflexivität und Handlungsfähigkeit. Die inhaltlichen Anforderungen sind in ihrer differenzierten Fülle auf der Website der DGSv nachzulesen, hier seien nur die quantitativen Anforderungen in Kürze aufgelistet: Die von der DGSv zertifizierten und anerkannten Qualifizierungen haben einen Zeitumfang von mindestens 640 Zeiteinheiten (1 Zeiteinheit, ZE, entspricht 45 Minuten). Darin enthalten sind Seminare im Umfang von 500 ZE, Lehrsupervision im Umfang von 50 ZE und die eigene praktische Beratungstätigkeit im Umfang von 90 ZE. 300 ZE berufsbegleitender Fort- oder Weiterbildung werden in die Qualifizierung als eine der Eingangsvoraussetzungen mitgebracht. Summa summarum sind das 940 ZE; das entspricht 705 Zeitstunden. Eine solide Basis für den Berufsstart als Supervisor*in und Coach. Danach hört das Lernen natürlich nicht auf – im Gegenteil. Die meisten Berater*innen, die wir kennen, haben große Lust, über ihre ganze Berufstätigkeit hinweg weiter zu lernen und ihrer professionellen Neugier zu frönen.
Auch das ist eine Eigenart von DGSv-Mitgliedern.

PAUL FORTMEIER ist Vorstandsvorsitzender und Verbandssprecher der DGSv. DR. ANNETTE MULKAU bildet mit ihm zusammen den DGSv-Vorstand.