



## „Ambiguitätstoleranz als wichtige Kompetenz“

### Interview mit Stefanie Widmann, Supervisorin / Coach DGSv

*Das Interview ist Teil einer Interview-Serie vom Verbandsforum 2018. Alle Interviews wurden spontan vor Ort geführt und aufgezeichnet.*

#### Ihre 3 aktuellen Megatrends?

Digitalisierung ist ein Schlagwort, das in den Supervisionen auch auftaucht: Wie wollen wir es halten mit Handys, mit Datenschutz, welche Verantwortung haben wir, wenn wir Fotos auf Homepages stellen oder in Fotoprotokollen verschicken etc.? Wie treffen Teams ihre Absprachen, geht das über WhatsApp? Was müssen wir beachten? Welche Kommunikationsregeln brauchen wir als Team für WhatsApp und Co.? Wie geht das zusammen mit Arbeitszeitmodellen? Ganz aktuell hatte ich eine Supervisionsanfrage über Skype. Wie mache ich das? Mache ich das überhaupt? Unter welchen Bedingungen? Wie lasse ich mich darauf ein? Das ist etwas, das mich auch in meiner Rolle als Supervisorin beschäftigt. Dabei merke ich, dass meine anfängliche Sorge schwindet. Ich kriege Lust auszuprobieren, Erfahrungen zu machen und sie zu teilen. Globalisierung ist ein Thema, weil ich zunehmend Anfragen habe, auch auf Englisch zu moderieren oder verschiedene Sprachen und Kulturen in einem Team zu integrieren. Das hat noch ganz viele andere Facetten. In der Megatrendsgruppe habe ich gemerkt, dass zwei Themen, die mich interessiert haben, nicht aufgeklebt waren, nämlich Urbanisierung und Gender. Das war einerseits schade und andererseits gut, weil ich gemerkt habe, dass es für mich fehlt. Außerdem hat mich das Thema Neoökologie total interessiert. Fair Trade, Swapping und Sharing, Nachhaltigkeit, Zero Waste etc. Vielleicht bin ich da selbst Kind meiner Generation. Zuerst dachte ich, das hat doch nichts mit Supervision zu tun. Aber im Austausch kam es dann doch vor: Wann werden Mitarbeiter „geteilt“? Wann ist man austauschbar? Was ist mit Verbindlichkeit?

#### Arbeitswelt heute: Was ist ganz anders?

Meine Beobachtung der Supervisorinnenrolle ist, dass Vertrautes und Sichergeglaubtes an mancher Stelle nicht mehr gilt. Bei aller Unsicherheit und Agilität gibt es eine Suche nach Orientierung. Das geht bis hin zu: Welche Struktur gilt jetzt? Wer hat das Sagen? Es wird verstärkt geguckt, wer welche Zuständigkeit hat. In einigen Einrichtungen, in denen die Hierarchien sehr flach gehalten sind, kommt das auch schon sehr viel mehr zum Tragen. Und es ist ein großes Thema, wie dann Entscheidungen getroffen werden, wie sich Transparenz herstellen lässt. Das ist nicht neu, wird aber in meiner Beobachtung zunehmend wichtiger.

#### Was bedeutet „Freiheit in der Arbeitswelt“ für Sie?

Die einzige Freiheit, die ich habe, ist, mich zu entscheiden: Bei welchen Rahmenbedingungen mache ich mit und bei welchen nicht. Das würde ich mir als selbstständige Supervisorin gerne erhalten, mir die Frage zu stellen, was ich noch frei entscheiden kann und ob ich mitmache oder nicht. Wie viel Freiheit halten auch die Kunden aus, und wie viel halte ich aus? Brauche ich die vorgegebenen Konzepte von Supervision z.B. im Sinne von Dreiecksverträgen, um meine Sicherheit zu erhalten? Ich übersetze Freiheit gerade oft auch mit Unabhängigkeit, das ist wahrscheinlich mein persönliches Thema. Für mich ist es nicht nur in der Supervision ein hohes Ziel, immer wieder in die Distanz zu kommen und damit eine möglichst große Freiheit herzustellen für meine Entscheidungen. Das kann auch ein Modell sein für Supervisorinnen in ihren Arbeitsbezügen.



### Was können Sie aktuell tun/bewirken?

Wir können in der Supervision zumindest die Frage stellen: Wie ist diese Arbeitswelt mit all ihren Veränderungen für uns? Diese sich schnell verändernde Arbeitswelt, den Kontext immer wieder in den Blick zu nehmen, nicht nur „den doofen Chef“, sondern es in größere Zusammenhänge einzuordnen und zu sehen, vor welchem Hintergrund es passiert und was es mit uns macht. Vor diesem Hintergrund haben mich die Megatrends sehr interessiert: Was ist der Zahn der Zeit? Was ist das, was die Realität von denen ist, die jetzt neu in die Arbeitswelt kommen? Wie kann ich das einordnen, und wie kann ich die Begriffe übersetzen und füllen? Das können wir tun und uns ein Stück für das Neue und Aktuelle interessieren und fit machen, dazu eine Idee haben und Haltung entwickeln.

### Wo stehen Sie/wir in 10 Jahren?

Ich hätte die Hoffnung, dass es ein Stück mehr Mut und Offenheit gibt für „Mal gucken, was kommt“. Vielleicht ist das Stichwort Ambiguitätstoleranz eine wichtige Kompetenz, die wir weitergeben müssen, weil sie notwendiger sein wird. Auch das können wir tun als Supervisoren, das zu entwickeln und zu erhalten. Bei der Veranstaltung habe ich das leider nicht immer beobachtet. Für mich wurde oft schnell etwas bewertet und eine Sorge transportiert, bevor man überhaupt wusste, worum es wirklich geht, was hinter manchen Begriffen steht. Das ist ein Beitrag, den wir eigentlich als Supervisoren zu leisten haben. Das nicht vorzuerurteilen, sondern erst mal zu gucken, zu hinterfragen: Was kommt da auf uns zu, warum könnte das Sinn machen, was sind gute Lösungsversuche, wie kann ich mich darauf einstellen, wie stehe ich dazu? Fragen zu stellen. Nicht im Sinne von „Ich bin offen für alles, und es ist alles offen“, sondern ich bin auch gefragt, mich zu orientieren, was da wie passiert, bevor ich wissen kann, welchen Rahmen ich dafür zur Verfügung stellen kann. Und vielleicht erweitern sich die Rahmen, das könnte passieren.

### Welche Frage würden Sie stellen?

Eine Frage, die mir immer wieder kommt, die aber vielleicht nur eine Randerscheinung ist zu diesem „Himmel und Hölle“: Welche Verantwortung tragen wir als Supervisoren, wenn wir etwas sehen und es nicht weiter transportieren. Das ist die Frage, die gerade auch in den Kleingruppen diskutiert wird: Müssen wir uns positionieren oder nicht, welche Verantwortung haben wir da? Entwickeln wir als Supervisorinnen und Supervisoren die Arbeitswelt damit aktiv mit oder sind wir „nur“ begleitende Beobachter? .