

Neue supervisorische Synapsen ausbilden!

CHRISTOPH TANGEN-PETRAITIS, ASv

Für bestimmte Felder oder Zielgruppen auszubilden, ist nicht unser Ansatz

Wenn Sie auf Supervisions- und Coaching-Märkte und -Felder schauen: Was beobachten Sie da? Welche Beratungsbedarfe sehen Sie? Wie haben sich die Bedarfe entwickelt?

In den Feldern, die ich überblicken kann, sind die Beratungsanliegen relativ stabil geblieben. Die Beratung von Führungskräften und die Teamentwicklung stehen im Zentrum von Anfragen. In den letzten zwei Krisenjahren ist der Unterstützungsbedarf im Umgang mit der Bewältigung der Pandemie hinzugekommen. Die neuen Herausforderungen in der Kommunikation mit Mitarbeiter*innen und der zusätzliche Aufwand bei der Steuerung der Corona-Maßnahmen haben Führungskräfte nicht selten überlastet und bedurften der Unterstützung. Teams hatten Beratungsbedarf, um unter veränderten Bedingungen ihren Zusammenhalt zu sichern. Die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen durch das Homeoffice werden bleiben, und es ist sehr spannend, diese neuen Formen der Zusammenarbeit supervisorisch zu begleiten. Daneben bleibt die Fallsupervision als klassisches Instrument erhalten. Unter dem Stichwort ›gesund arbeiten und führen‹ breitet sich zugleich die Aufgabe, eine andere Führungs- und Unternehmenskultur zu entwickeln, auch auf Felder aus, die sich traditionell um diese Fragen bisher nicht intensiv gekümmert haben.

Für welche Märkte und Felder bilden Sie in Ihrem Institut eigentlich aus?

Wir versuchen unseren Teilnehmer*innen im Rahmen der Weiterbildung vielfältige Kontakte mit unterschiedlichen Feldern zu ermöglichen. Um den Zugang zu unterschiedlichen Märkten zu unterstützen, beginnen wir schon ganz am Anfang mit der Qualifizierung in der Akquise von Kunden. In einem Teil der Weiterbildung treffen unsere Teilnehmer*innen, die mehrheitlich aus dem psychosozialen und klinischen Bereich kommen, auf Kolleg*innen, die bei unserem Schwester-Institut, dem POP (Institut für psychodynamische Organisationsentwicklung und Personalmanagement), eine Coaching-Ausbildung nach den Standards des DBVC absolvieren. Der Austausch mit Menschen, die dort überwiegend aus den Bereichen Dienstleistung, Produktion, Handel, Finanzwirtschaft u. Ä. kommen, ermöglicht einen hautnahen Einblick in bisher unvertraute Märkte. Schließlich sind unsere Dozent*innen in verschiedenen Märkten/Feldern unterwegs,

und auch im Austausch mit ihnen lernen die Kursteilnehmer*innen die Eigenlogik unterschiedlicher Felder kennen. Für bestimmte Felder oder Zielgruppen auszubilden, ist nicht unser Ansatz. Die Ausrichtung auf die Förderung einer psychodynamischen Kompetenz und Habitusentwicklung als Supervisor*in hat Vorrang vor der Kompetenzentwicklung für bestimmte Felder.

Wer ist die zukünftige Kundschaft Ihrer Absolvent*innen?

In der Regel rekurrieren sich die Kunden unserer Teilnehmer*innen zunächst aus dem Umfeld des eigenen beruflichen Wirkungskreises. Allerdings stellen wir fest – auch über Vernetzung innerhalb der Weiterbildung –, dass sich der eigene Wirkungskreis Stück für Stück erweitert. Insbesondere diejenigen, für die die Supervision zum Hauptberuf wird, werden auf den unterschiedlichsten Feldern tätig, von Non-Profit über den psychosozialen und klinischen Bereich bis zur Wirtschaft.

Sind Supervision und Coaching bereit für die Arbeitswelt 4.0, Digitalisierung, neue Felder und Märkte? Wenn ja, woran machen Sie das fest? Wenn nein, warum nicht?

Ein wichtiges Stück des Weges liegt hinter uns. Dabei hat uns der eigene Veränderungs- und Lernprozess geholfen, den wir im Zuge der Digitalisierung in Corona-Zeiten gegangen sind. Ein Entwicklungsprozess, den Lernende und Lehrende gemeinsam bewältigt haben. Dies ist ein hilfreiches Rüstzeug für die Supervision in der Arbeitswelt 4.0. Sicher bildet sich die ganze Dynamik der Digitalisierung in vielen Beratungsanliegen noch nicht ab, aber wir erwarten, dass sich dies bald ändern wird. Einerseits stellen wir uns darauf ein, indem wir unser Curriculum an die neuen Entwicklungen anpassen, zum anderen werden sich die neuen Dynamiken in den Prozessen niederschlagen, die innerhalb der Weiterbildung stattfinden und diskutiert werden. Auf die damit verbundenen Herausforderungen und Lernprozesse freuen wir uns.

CHRISTOPH TANGEN-PETRAITIS leitet das Institut für Analytische Supervision (ASv) in Düsseldorf.

Die Perspektive von Weiterbildungsanbietenden

ULRIKE KREYSSIG, SUPERVISIONSZENTRUM BERLIN

Neue Branchen melden Bedarf an

Wenn Sie auf Supervisions- und Coaching-Märkte und -Felder gucken: Was beobachten Sie da? Welche Beratungsbedarfe sehen Sie? Wie haben sich die Bedarfe entwickelt?

Wir beobachten, dass durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt das Thema Kommunikation in der Supervision häufiger benannt wird. Folgende Fragen gewinnen an Bedeutung: Wie kommen wir in Kontakt? Wie sorgen wir für eine gute Teamkultur und eine förderliche Zusammenarbeit? Wie geben wir Informationen weiter? Wo und wie finden Austausch und Diskurse statt? In sehr vielen Teams wird durch veränderte Kommunikationsbedingungen ein hohes Bedürfnis nach Supervision »live und in Farbe« formuliert. Manchmal ist die Supervisionssitzung der einzige Rahmen, in dem kollegiale Präsenz gegeben ist. Durch persönliche und berufliche Belastungssituationen und aufgrund der eingeschränkten Begegnungsmöglichkeiten in Zeiten der Pandemie entstehen häufiger Konflikte in Arbeitskontexten, die als Beratungsanlass genannt werden. Hier muss geklärt werden, ob Supervision noch das geeignete Instrumentarium bietet oder nicht eher Mediation angezeigt ist. In Arbeitsfeldern, die unmittelbar von der Pandemie betroffen sind, beobachten wir einen erhöhten Supervisionsbedarf, zum Beispiel in Krankenhäusern (hier insbesondere auf Palliativ- und Intensivstationen), Pflegeheimen und bei ambulanten Pflegediensten. Zugleich entdecken weiterhin neue Branchen die Supervision und melden Bedarf an: Polizei, Justiz, Hochschulen, Handwerksbetriebe und Start-ups, um nur einige Beispiele zu nennen. Und es nimmt zu, dass junge Führungskräfte zumindest für die Anfangszeit in der neuen Position »Coaching« beim Arbeitgeber einfordern oder auch selbst finanzieren. Allgemein bietet die Möglichkeit der Online-Beratung viele neue Chancen. Kund*innen aus dem ländlichen Raum sowie aus europäischen und außereuropäischen Ländern werden gewonnen, und in der Weiterbildung können Dozent*innen, die eine weite Anreise nach Berlin hätten, digital lehren und unsere Weiterbildungen bereichern.

Für welche Märkte und Felder bilden Sie in Ihrem Institut eigentlich aus?

Mit der Maßgabe, dass für viele Aufträge Feld- und Fachkompetenz oder spezielles Organisationswissen notwendig sein kann, bilden wir grundsätzlich für alle Felder und Branchen aus.

Wer ist die zukünftige Kundschaft Ihrer Absolvent*innen?

Die traditionellen Einsatzgebiete von Supervision und Coaching werden voraussichtlich bleiben. Hinzu kommen neue Branchen, die von unseren Absolvent*innen entdeckt werden oder die ihrerseits auf uns zukommen.

Sind Supervision und Coaching bereit für Arbeitswelt 4.0, Digitalisierung, neue Felder und Märkte? Wenn ja, woran machen Sie das fest? Wenn nein, warum nicht?

Ein eindeutiges Ja!

Wir stellen das fest an der steigenden Zahl von Supervisions- und Coaching-Anfragen und vor allem auch an den ganz neuen Themen und Anliegen, die an uns herangetragen und uns zugetraut werden. Fragen zum Führen auf Distanz, zur kollegialen Bindung im Homeoffice und zur betrieblichen Gesundheit stehen aktuell ganz oben an und führen unweigerlich und in rasantem Tempo auch auf unserer Seite zu Wissens- und Kompetenzerweiterung.

Dabei eröffnet die Digitaltechnik auch für uns neue Möglichkeiten und verändert das Beratungsgeschehen. Wir werden flexibler in Bezug auf die Gestaltung des supervisorischen Reflexionsraums, zum Beispiel, wenn sich mit Hybridtechnik einzelne Gruppenmitglieder aus der Ferne zuschalten oder die Leitung zu einer bestimmten Fragestellung punktuell dazu kommt.

Das alles ist noch im Werden, aber wir können sagen, dass sich gewissermaßen neue supervisorische »Synapsen« herausgebildet haben – wir wachsen da rein.

Als Weiterbildungsinstitut stellen wir fest, dass aus Frust Lust geworden ist. Unsere Gruppen stürzen sich mit Feuereifer auf die neuen Herausforderungen und begegnen ihnen mit einer guten Mischung aus Gelassenheit und Kreativität, Freude an der eigenen Entwicklung inbegriffen – sie sagen sich: Wer, wenn nicht wir?

ULRIKE KREYSSIG gehört zum Gründungs- und Leitungsteam des Supervisionszentrums Berlin.