Inspirationsdienst der Deutschen Gesellschaft
für Supervision und Coaching e.V.

2/2023

Journal Supervision

SCHWERPUNKT

Netzwerke

SCHWERPUNKT

Ultra sozial
Ein Gespräch mit dem Gemeinsinn-Denker Ulrich Schnabel

Extra engagiert
Berichte und Ideen aus diversen DGSv-Netzwerken

Betont kontextuell
Ein Netzwerk-Glossar

DGSv

Inhalt

Impuls
4 Ein systemischer Blick auf Übertragungsprozesse

Schwerpunkt: »Netzwerke«
8 Traut euch, ultrasozial zu sein! Interview mit dem Netzwerkdenker Ulrich Schnabel
16 Erweiternde Erfahrungen aus dem ANSE-Netzwerk
19 Wichtige Anregungen aus dem »Netzwerk Supervision mit Hebammen«
23 Ein Innovationsbericht aus dem »Netzwerk interne Supervision/internes Coaching«
26 Eine Einladung zum Einmischen – vom »Netzwerk Supervision und gesellschaftlicher Diskurs«
28 Netzwerk-Glossar
30 Mediathek

Podium
31 Wie ticken Organisationen? Ein Salonabend an der KSH München

DGSv Affairs
32 Neues Beratungsangebot: Hilfe beim MV-Antrag
33 Ja zu (noch) mehr Partizipation
34 Mitglieder und ihre Corona-Erfahrungen: eine Befragung

36 Bis demnächst!

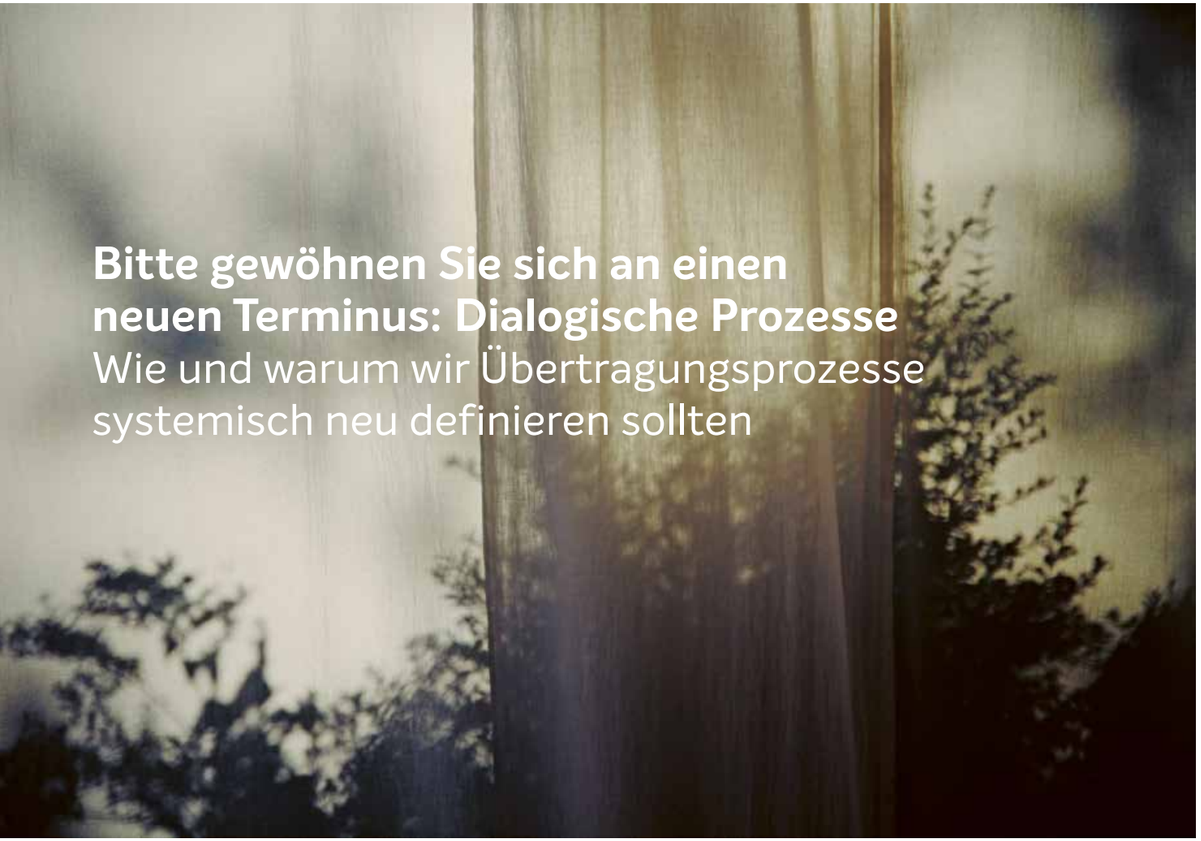
COVERFOTO Irina Sishkina @ unsplash

»There's a crack in everything. That's how the light gets in.«

Netzwerke – eigentlich auch so ein Modewort, das man schon allzu oft gehört hat. Und dennoch widmen wir diese Ausgabe der Frage, was mit gut funktionierenden Netzwerken alles auf die Beine gestellt werden kann. Für Professionen wie Supervision und Coaching, die hauptsächlich im Alleingang ausgeübt werden, ist netzwerken schließlich eine sehr übliche Form der Kooperation. Ich-Modus und Wir-Modus gleichzeitig in Aktion, um die Begriffe unseres Interviewpartners Ulrich Schnabel aufzugreifen.
Das Interview in diesem Heft hat uns als Vorstand übrigens nachdenklich gemacht. Ulrich Schnabel empfiehlt der DGSv, sich selbst und die 4.500 Mitglieder als großes Netzwerk zu betrachten, in dem gezielte Impulse enorme Wirkung entfalten können. Wenn wir noch mehr gesellschaftlichen Einfluss gewinnen wollen, gehe es vor allem darum, den richtigen »crack«, den geeigneten »Angriffspunkt« zu finden.
Wie schön ist es deshalb, dass es auch innerhalb der DGSv weitere Netzwerke von Mitgliedern gibt, die jeweils an unterschiedlichen Angriffspunkten ansetzen – von der Supervision für Hebammen bis zu europäischen Intervisionsgruppen. Einige davon stellen sich in diesem *Journal* selbst vor.

Vielleicht bekommen Sie ja auch (noch mehr) Lust zur Vernetzung? Und sei es, um irgendwo Licht ins Dunkel zu bringen …

ROBERT ERLINGHAGEN
Vorstand



Bitte gewöhnen Sie sich an einen neuen Terminus: Dialogische Prozesse

Wie und warum wir Übertragungsprozesse systemisch neu definieren sollten

FOTO Cecile Hournau @ unsplash

ÜBERTRAGUNG
Vorgang im tiefen Innern, der wichtige Informationen über das Unbewusste liefert: Ein Mensch überträgt und reaktiviert alte – oft verdrängte – Gefühle, Erwartungen, Wünsche und Befürchtungen auf neue soziale Beziehungen.

Oft stehen hinter aufgeladenen emotionalen Situationen im Beratungsprozess Übertragungsdynamiken. Sie bergen ein immenses Potenzial für Veränderung. In der Psychoanalyse wurde ihre grundlegende Bedeutung für die menschliche Interaktion früh erkannt und weitreichend erforscht. Übertragungsprozesse werden dort neben dem therapeutischen Setting auch in der psychodynamischen Beratung genutzt. Wie kann man sie auch für die systemische Supervision wertvoll machen?

Was sind Übertragungsprozesse und wozu dienen sie?

Werfen wir zunächst einen Blick auf die Entwicklungsgeschichte des Übertragungsbegriffs. Die Beobachtung, Beschreibung und Deutung von Übertragungsprozessen haben seit ihrer Entdeckung durch Freud Ende des 19. Jahrhunderts bis heute eine bemerkenswerte Entwicklung erfahren. Erst als störend für den analytischen Prozess bewertet, wurden ihre Allgegenwärtigkeit und ihr zugleich hoher Nutzen bald erkannt, da die Übertragung wichtige Informationen über das Unbewusste der Patient*innen liefert. Die Arbeit mit der Übertragung wurde schnell ein zentraler Bestandteil der Psychoanalyse. Bald darauf geriet die affektiv-unbewusste Reaktion der Analytiker*innen auf die Übertragung ihrer Patient*innen – die Gegenübertragung – in den Fokus der Analyse. Nachdem auch sie zunächst als hinderlich bewertet wurde, erlangte sie mit Paula Heimann eine Neueinordnung als wichtigstes Instrument der analytischen Diagnostik. Sie ermöglicht es Analytiker*innen, Rückschlüsse auf die Befindlichkeit der Patient*innen zu ziehen.

Das intersubjektive Feld und die Selbst-Entwicklung

In den aktuellen intersubjektiven und relationalen Schulen der Psychoanalyse wird das Übertragungsgeschehen ganz anders interpretiert.
Es wird hier prozessual verstanden und basiert auf einem neuen Verständnis des psychoanalytischen Selbstkonzepts. Übertragung findet demnach zwischen Personen in einem ko-konstruierten, zirkulären, intersubjektiven Feld statt. Hier wird ›Übertragungsmaterial‹ gemeinsam auf einer unbewusst-affektiven Ebene generiert und ausgetauscht. Das jeweilige intersubjektive Feld ist einmalig und entsteht aus der Beziehung im Moment.
Die Grenze von Übertragung und Gegenübertragung ist nach diesem Verständnis aufgehoben. Denn nun ist nicht mehr eindeutig unterscheidbar, von wem die Übertragung initiiert wurde und wer mit der Gegenübertragung auf sie reagiert.
Die intersubjektive Schule bezieht Erkenntnisse der Entwicklungs- und Neuropsychologie in ihr Übertragungskonzept ein. Dort gilt es inzwischen als erwiesen, dass Übertragungsprozesse grundlegende menschliche Entwicklungsfunktionen bedienen. Bereits von Geburt an entwickelt sich zwischen Säugling und primären Bezugspersonen das intersubjektive Feld. Aus erlebten Beziehungsmomenten entstehen innere Beziehungsrepräsentanzen, aus denen sich die späteren Übertragungsprozesse speisen. Sie sind also bindungsgesteuerte, lebensnotwendige Abgleichungsprozesse. Über die gesamte Lebensspanne hinweg beeinflussen sie die Entwicklung des Selbst.
Letztlich ist das ihre Funktion: Komplexität von Beziehungsinteraktion zu strukturieren, zu reduzieren und zu bewerten. Das Übertragungsgeschehen bildet somit einen unbewussten Subtext, der sich dauerhaft und tiefgreifend auf die menschliche Interaktion auswirkt.
Das intersubjektive Verständnis von Übertragungsprozessen zeigt eine große Nähe zu systemisch-konstruktivistischen Konzepten. Es hat sich sogar so weit von der klassischen Auffassung entfernt, dass zeitgenössische Psychoanalytiker wie Siegfried Bettighofer oder Michael Ermann die Notwendigkeit sehen, Übertragungsprozesse neu zu definieren.

Eine Lücke in der systemischen Fachwelt

Wenn Übertragungsprozesse eine solch hohe Bedeutung für die zwischenmenschliche Interaktion haben, wie berücksichtigt die ›systemische Community‹ sie im Beratungskontext?
Der Blick in die explizit systemische Fachliteratur offenbart einen »blinden Fleck«. Auffallend ist, dass es zur Thematik nur wenige Beiträge gibt. Zwar wird die Bedeutung erkannt und aufgegriffen, jedoch sind die Ausführungen hierzu sehr knappgehalten. Übertragungsprozesse werden stark uneinheitlich und diffus behandelt. Die Verwendung vielfältiger Begriffe wie »Spiegelphänomene«, »Resonanz«, »Einladung zu Spielen« lässt vermuten, dass der Begriff »Übertragung« vermieden und unterschiedlich verstanden wird.

FOTO Cash Macanaya @ unsplash

In der systemischen Fachliteratur ist bisher kein einheitliches, theoretisch fundiertes Konzept erkennbar, auf dessen Grundlage Übertragungsprozesse in der systemischen Beratung und Therapie bearbeitet werden können.

Übertragungsprozesse systemisch neu definieren

Wir möchten mit einer Neudefinition von Übertragungsprozessen diese Lücke in der systemischen Fachliteratur schließen. Sie soll sowohl analytischen als auch systemischen Ansprüchen und dem aktuellen Wissensstand zu Übertragungsprozessen gerecht werden.
Für diesen Brückenschlag beziehen wir uns einerseits auf die intersubjektive/relationale Schule der Psychoanalyse, da deren konstruktivistische und zirkuläre Bezüge eine Anschlussfähigkeit an systemische Theorie zulassen. Andererseits sollen die genuin systemischen Grundlagen gewahrt bleiben. Hierzu zählen unter anderem das Konzept der Selbstorganisation und die Einbeziehung des Kontexts in der Beratung. Auch das Grundverständnis über die Haltung der Supervisor*innen soll gewahrt bleiben. Diese zeichnet sich vorrangig durch Neutralität, Nichtwissen sowie Lösungs- und Ressourcenorientierung aus.

INTERSUBJEKTIV
Ein komplexer Sachverhalt ist für mehrere Betrachter gleichermaßen erkennbar und nachvollziehbar: Man ist sich darüber einig, wie man etwas wahrnimmt, es einordnet, was es bedeutet (z.B.: Supervision ist gesund).

Wir schlagen für unsere Neudefinition vor, die Begriffe ›Übertragung‹ und ›Gegenübertragung‹ zu ersetzen und in einem gemeinsamen Terminus Dialogische Prozesse zusammenzufassen:

Dialogische Prozesse

Dialogische Prozesse sind ko-konstruierte Produkte.
Die Systembeteiligten konstruieren sie auf der unbewusst-affektiven Ebene.
Die Produkte sind aktuelle Ausdrücke verinnerlichter Beziehungsrepräsentanzen (Anm.: Repräsentanz ist der tiefenpsychologische Ausdruck für eine innere Vorstellung. Das Bild, das wir von Beziehungen haben, heißt demnach Beziehungsrepräsentanz). Diese Vorstellungen von Beziehung werden im Laufe der Kindesentwicklung gebildet – und im weiteren Lebensverlauf unter Einfluss von Rückkopplungen an diverse neue Kontexte weiterentwickelt.
Die aktuellen dialogischen Prozesse werden unbewusst im System ausgetauscht – und zwar prozesshaft, zirkulär, teils parallel und teils seriell innerhalb eines zeitlich begrenzten intersubjektiven Feldes.

Das Potenzial dialogischer Prozesse für systemisch Arbeitende

Die Annäherung der systemischen und psychoanalytischen Theorie bietet eine Grundlage dafür, dialogische Prozesse in die systemische Beratungsarbeit einzubeziehen. Für systemisch Arbeitende ergeben sich folgende Vorteile:

1. Theoriesicherheit: Man kann »Dialogische Prozesse« aufgrund einer einheitlichen Theorie wahrnehmen und systemisch nutzen.
2. Professionalisierung der systemischen Haltung: durch die Einbeziehung der affektiv-unbewussten Ebene in den systemischen Beratungsprozess.
3. Erweiterung der Methodik durch ein »diagnostisches Tool«.
4. Wertschätzung der eigenen dialogischen Prozesse als professionelles Element der Arbeit.
5. Verbesserte Psychohygiene.

Die Erweiterung der systemischen Haltung in der Beratung

Unsere Neudefinition erfordert eine Erweiterung der bisherigen systemischen Haltung. Denn die Arbeit mit dialogischen Prozessen ist vielschichtig und stellt komplexe Anforderungen an Supervisor*innen. Sie sollten

- über theoretisches Basiswissen zu dialogischen Prozessen verfügen,
- die Existenz einer unbewussten Ebene anerkennen,
- ›mitschwingungsfähig‹ und am jeweiligen Geschehen empathisch beteiligt sein, ohne sich darin zu verlieren oder es zu bewerten,
- Bewusstsein darüber besitzen, dass sie mit ihrer gesamten Persönlichkeit und Geschichte »Material« in den Übertragungsprozess einbringen,
- mögliche dialogische Prozesse in der Beratung als ko-konstruierte, subjektive Wirklichkeitskonstruktionen erfassen und zur Hypothesenbildung nutzen können.

Achtsamkeit: die Wahrnehmung der Wahrnehmung schulen

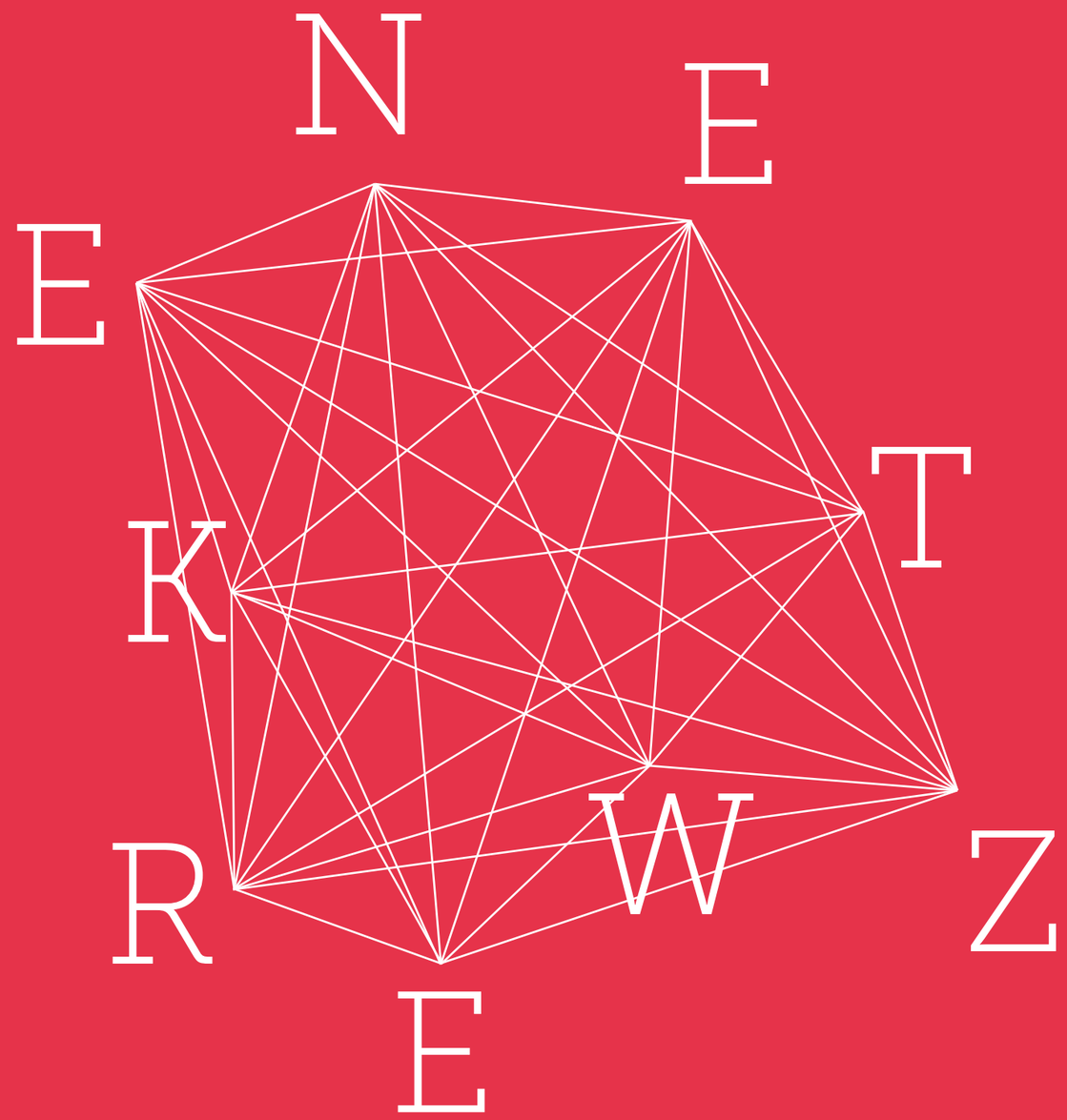
Die Theorie und Praxis der Achtsamkeit ermöglicht eine solche bewusste Wahrnehmung des gegenwärtigen Moments. Ähnlich wie Freuds Konzept der ›gleichschwebenden Aufmerksamkeit‹ zeichnet sich die Haltung der Achtsamkeit durch Gegenwartsbezug, Akzeptanz, Wertschätzung, Neugier, Nichttun, Nichtreagieren und Nichtanhaften aus. Achtsamkeit schult die Wahrnehmung der Wahrnehmung. Als Grundlage für eine anschließende Reflexion des Wahrgenommenen bietet sie die optimale Voraussetzung, dialogische Prozesse erkennen und mit ihnen arbeiten zu können.Durch Programme wie MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction) oder MSC (Mindful Self-Compassion) kann man lernen, eine neutrale Distanz zu den eigenen Gedanken und Gefühlen einzunehmen – und sie empathisch zu betrachten.

Lust auf unerwartete und kreative Lösungen?

Die Auseinandersetzung mit dialogischen Prozessen hat unsere Supervisionspraxis stark verändert. Sie führt oft zu unerwarteten und kreativen Lösungen. Die Supervisand*innen fühlen sich mit ihrer gesamten Person eingebunden, auftauchenden Gefühlen wird ihr rechtmäßiger Platz geboten.
Die Neudefinition dialogischer Prozesse bietet uns hierfür die notwendige theoretische Grundlage. Durch die Beschäftigung mit psychoanalytischen Konzepten haben wir erkannt, dass ein theorie- und methodenintegrativer Ansatz die Beratungsqualität verbessert. Daher sprechen wir uns abschließend für die Entwicklung einer ›allgemeinen Theorie der Supervision‹ aus, in die Erkenntnisse aus verschiedenen Schulen integriert werden. Wir hoffen, mit unserer Neudefinition dazu einen Beitrag zu leisten.

THILO PERACH ist u.a. Supervisor und Coach (DGSv), Systemischer Berater und Sozialpädagoge in Freiburg, www.thiloperach.de.

KATJA WOLTERSTORFF ist Supervisorin und Coach (DGSv) Sozialpädagogin und Lehrerin für Achtsames Selbstmitgefühl (MSC) in Freiburg, www.katja-wolterstorff.de.



INTERVIEW Heiko Schulz

Ein Gespräch mit dem Netzwerkdenker Ulrich Schnabel. Über schwache Bindungen, Kipppunkte und Gemeinsinn als Schlüsselkompetenz.

TRAUT EUCH, *ULTRASOZIAL* ZU SEIN!

Heiko Schulz **Wann haben Sie eigentlich angefangen, sich tiefer mit Gemeinsinn und Netzwerken zu beschäftigen?**

Ulrich Schnabel Auslöser war zum einen die Wahl von Donald Trump in den USA, die sichtbar gemacht hat, wie tief die Spaltung der Gesellschaft dort inzwischen ist, und zum anderen die Corona-Krise, die ja ein riesiges Sozialexperiment war. Man hat plötzlich gemerkt, wie sehr wir alle zusammenhängen. Gleichzeitig gab es auch bei uns recht unschöne gesellschaftliche Spaltungstendenzen. Die einen fanden die Maßnahmen gegen das Virus völlig übertrieben, die anderen die Proteste dagegen völlig übertrieben. Es hat mich alarmiert, wie schwer es war, diese gesellschaftlichen Gräben zu überbrücken. Dabei war die Sachlage ja gar nicht kompliziert, es ging nicht um weltanschauliche oder politische Fragen, sondern »nur« um ein Virus. Und doch kamen wir nicht auf einen Nenner. Das hat in mir die Frage virulent werden lassen: Wie schaffen wir es als Gesellschaft, zu einer gemeinsamen Grundlage zu kommen?

HS **Was genau meinen Sie mit Gemeinsinn?**

US Plakativ gesprochen: Ich meine nicht, dass wir alle der Oma über die Straße helfen müssen. Das ist gut, aber mir geht es nicht um diese moralisch aufgeladene Bedeutung. Mir geht es vielmehr um einen Wahrnehmungssinn. Um den »Gemein-Sinn« für das, was uns verbindet; dafür, dass wir alle Teil von Netzwerken sind, ob wir wollen oder nicht; dass wir von diesen Netzwerken einerseits beeinflusst werden, sie andererseits aber auch selbst beeinflussen.

Um es einfach zu sagen: Es geht um eine Balance zwischen Ich-Denken und Wir-Denken. Die meisten von uns sind meistens im Ich-Modus: Was nützt es mir, was bringt es mir, was bringt meine Karriere voran?

Gleichzeitig leben wir aber auch in einer Wir-Welt, in ganz vielen Netzwerken. Im Arbeits-Netzwerk, im Familien-Netzwerk, im Netzwerk Deutschland, im Netzwerk Europa, im planetarischen Netzwerk.

»Sie müssen versuchen, eine kritische Masse zu erzeugen, um Einfluss zu haben.«

FOTOS Benne Ochs

»Ultrasoziales Wesen heißt: Der Mensch besitzt vor allem eine einzigartige kulturelle Intelligenz und einen ausgeprägten Sinn für kooperatives Denken. Zugleich ist menschliches Denken und Bewusstsein von diesem ständigen sozialen Austausch total geformt.«

FOTO iStock

»Sobald ich auf die Straße gehe oder in die Bahn steige, bin ich auf die Kooperation von unzähligen Leuten angewiesen.«

Die Kunst und die große Herausforderung bestehen darin, einen feineren Sinn für dieses Wir-Denken zu entwickeln, ohne das Ich-Denken, die Individualität aufzugeben.

HS **Gibt es eigentlich einen Unterschied zwischen Netzwerk und Gemeinschaft?**

US Die Gemeinschaft hat ein gemeinsames Ziel. Was sie zusammenschweißt und -hält, ist der äußere Gegner. Wir gegen die. Dieser Zusammenhalt ist zwar für die Mitglieder der Gemeinschaft tröstlich oder bestärkend, aber natürlich auch begrenzt und ausgrenzend.
Wenn ich Fan von Borussia Dortmund bin, dann sind die Bayernfans alle ausgeschlossen. Obwohl die Bayern für die Dortmunder letztlich notwendig sind: ohne Gegner kein Fußballspiel, keine Bundesliga, kein Pokal … Diese Ebene auch im Blick zu haben, das heißt für mich Gemeinsinn.
Das Netzwerk als Metapher und Phänomen ist derzeit vor allem durch die digitalen Netzwerke präsent. Wir haben da Verbindungen zu vielen Menschen, über alle Distanzen hinweg. Aber wir leben auch in analogen Netzwerken, und ich bin überzeugt: Diesen Aspekt unseres Lebens müssen wir uns bewusster machen, um wirksam handeln zu können. Das Netzwerk ist ein wichtiges, auch nicht so moralisch überfrachtetes, Konzept für uns, für unsere Zukunft. Und der Gemeinsinn ist sozusagen das Sinnesorgan für die Netzwerke, für die vielen komplexen Verbindungen, in denen wir stecken.

HS **Was kann man tun, um sich netzwerkbewusster oder -tauglicher zu machen?**

US Erst mal wahrnehmen, was da alles passiert. Um sinnvoll in einem Netzwerk agieren zu können, muss ich die positiven Wirkungen – Zugehörigkeit, Kooperation, soziale Energie – und die negativen Wirkungen – Konformismus, Manipulation, Schwarmdummheit, Groupthinking – kennen. Der Clou am sozialen Netzwerk ist, dass es nicht starr ist, sondern permanent in Bewegung. Das macht es einerseits so lebendig, andererseits aber auch schwer zu steuern. Man zieht hier, und dann passiert an zehn weiteren Stellen etwas, mit dem Sie nicht gerechnet haben. Diese Art von dynamischer Komplexität ist das Kennzeichen des sozialen Netzwerks. Und ich glaube, dass wir noch viel zu wenig Bewusstsein für diese dynamische Komplexität haben. Wir brauchen jetzt einen anderen Blick auf die Welt und auch ein neues Verständnis von unserem Handeln.

HS **Dazu gehört die Idee vom »Menschen als ultrasoziales Wesen«. Was steckt dahinter?**

US Aus der Verhaltensforschung stammt die Erkenntnis: Das hervorstechende Kennzeichen des Menschen gegenüber anderen Wesen ist nicht die Intelligenz oder die Sprache oder die Kultur oder der Werkzeuggebrauch, denn all das findet man in rudimentärer Form auch im Tierreich. Der große Unterschied ist die menschliche Kooperationsfähigkeit, das Sich-aufeinander-einschwingen-Können.
Es gibt ein Experiment von Michael Tomasello, dem langjährigen Direktor am Max-Planck-Institut für evolutionäre Anthropologie, zum Vergleich von Schimpansen und Menschen: Dabei geht es darum, Futter oder Süßigkeiten aus einem Apparat herauszubekommen, den man nur zu zweit bedienen kann. Rein technisch und intellektuell schaffen das auch die Affen, aber am Ende schnappt sich der schnellere Schimpanse das Futter und rennt damit weg. Das Austricksen führt dazu, dass der langsamere Affe nach kurzer Zeit nicht mehr kooperiert – und beide leer ausgehen. Schon zweijährige Kinder wissen dagegen instinktiv, dass es sinnvoll für beide ist, wenn sie kooperieren und einen Gewinn teilen. Das nennt Tomasello soziale Kognition. Eine Art sozialer Intelligenz, die bei Menschen extrem ausgeprägt ist und für unseren evolutionären Siegeszug verantwortlich ist. Die Fähigkeit, uns in andere hineinzudenken, mit ihnen zu kommunizieren und gemeinsam handeln zu können.
Das ist die biologische Basis, das ist in uns angelegt, wir müssen uns nur wieder daran erinnern. Wir haben das wohl ein bisschen verloren in einer modernen, durchtechnisierten Welt. Wir denken, wir brauchen die anderen eigentlich gar nicht, wir können alles alleine machen, mit der richtigen Technik und mit der richtigen Versicherung usw. Aber das ist natürlich Quatsch. Wir sind gar nicht die Egoisten, für die wir uns alle halten. Wir sind eigentlich sehr viel kooperativer, als wir denken. Wir haben das nur nicht im Blick, sind uns dessen nicht bewusst. Dabei ist es doch so: Sobald ich auf die Straße gehe oder in die Bahn steige, bin ich auf die Kooperation von unzähligen Leuten angewiesen. Ich mache mir nur nicht bewusst, wie viele Leute gerade daran mitarbeiten, dass ich mit der U-Bahn von A nach B fahren kann.

»Wir sind gar nicht die Egoisten, für die wir uns alle halten. Wir sind eigentlich sehr viel kooperativer, als wir denken.«

HS **Sagen Sie bitte noch etwas zum »Ultra« im »Ultrasozialen«?**

US Natürlich kooperieren auch Tiere auf eine gewisse Art, leben in Herden, haben eine Sozialstruktur, denken Sie an Bienen, Ameisen, Fische.
Beim Menschen kommt etwas Differenzierendes dazu. Ultrasoziales Wesen heißt: Der Mensch besitzt vor allem eine einzigartige kulturelle Intelligenz und einen ausgeprägten Sinn für kooperatives Denken. Zugleich ist menschliches Denken und Bewusstsein von diesem ständigen sozialen Austausch total geformt. Das heißt: Sozial sind viele Wesen. Ultrasozial ist nur der Mensch.

HS **Zeigt sich der Gemeinsinn heute vor allem in Katastrophen? Sie zitieren die Schriftstellerin Irene Dische, die nach 9/11 feststellte: »Man könnte sagen: Das waren herrliche Wochen nach dem Anschlag«, weil alle Menschen in New York so hilfsbereit, solidarisch, kooperativ waren …**

US In solchen Extremsituationen – wie etwa auch bei der Überschwemmung im Ahrtal – wird man rausgerissen aus der modernen Bequemlichkeit und Unverbindlichkeit und macht plötzlich wieder die Erfahrung einer existenziellen Bedrohung. Eine Riesensolidarität entsteht oder wird wiederentdeckt, und wildfremde Leute fahren dahin und helfen. Und das Spannende ist ja: Das hilft nicht nur den »Opfern« dort, sondern auch den Helfern, denn die haben plötzlich das Gefühl: »Ich mache etwas wirklich Sinnvolles und bin wirksam.« Was einem in Krisenzeiten wirklich hilft, sind soziale Beziehungen.

HS **Es kommt einem so vor, als seien asiatische Gesellschaften gemeinsinniger als unsere? Stimmt das?**

US Gemeinsinniger würde ich nicht sagen, aber kollektiver, ja. Allerdings oft zu Lasten der Eigenständigkeit und des Widerborstigen. In Japan ist das Schulsystem so organisiert: Wenn ein Schüler aus einer Klasse ein bisschen heraussteht wie ein Nagel, wird er wieder reingeschlagen, bis alle gleich sind. Das zerstört natürlich ganz viel individuelle Kreativität.
Ich hatte kürzlich mit einer KI-Forscherin zu tun, die ein paar Jahre in China war und dort ein Labor geleitet hat. Sie sagt: Die große Schwierigkeit dort ist das starke Hierarchiedenken. Wenn der Professor etwas sagt, bleibt das völlig unwidersprochen. Niemand traut sich, abweichende Gedanken zu äußern, was für die wissenschaftliche Arbeit fatal ist. Da entsteht nichts Neues. Ihre Hauptarbeit bestand lange darin, Mitarbeiter*innen zum Widerspruch zu ermutigen. Als diese dann mal damit angefangen und gemerkt haben: »Oh, ich werde nicht sofort degradiert«, da ist die Kreativität dieser Abteilung geradezu explodiert. Die asiatischen Gesellschaften müssen also eher Individualität lernen. Wir müssen eher die andere Seite lernen.

HS **Wir müssen also nicht unbedingt asiatischer werden?**

US Nein, wir müssen eine europäische Form von Gemeinsinn entwickeln, unsere eigene Balance zwischen Ich- und Wir-Denken finden. Dazu gehört auch die Erkenntnis, dass die individuelle Freiheit zwar wertvoll ist, aber nicht über allem anderen steht. Das ist ja eigentlich logisch: Die persönliche Freiheit hört immer da auf, wo die Freiheit des Nächsten beginnt. Das ist aber offenbar für viele Leute nicht mehr selbstverständlich.

HS **Wie kann man ein Netzwerk verändern?**

US Nicht alleine. Nur durch Vernetzung. Sie brauchen andere. Sie müssen versuchen, eine kritische Masse zu erzeugen, um Einfluss zu haben oder zu bekommen.
Dazu gehört ein Gespür für die Netzwerkdynamik, aber auch für die eigenen Werte und Überzeugungen, die es dann gegen den Mainstream zu verteidigen gilt. Einfacher gesagt: Wenn jeder und jede da, wo er oder sie gerade steht, voller Überzeugung das tut, was er oder sie für sinnvoll und richtig hält, kann das bereits großen Einfluss haben.
Ein klassisches Beispiel ist Greta Thunberg. Versetzen Sie sich mal ins Jahr 2018, als sie da zum ersten Mal mit ihrem Schild vor dem Schwedischen Reichstag saß, ganz alleine. Wenn man damals eine Umfrage gemacht hätte: »Was glauben Sie, was das bringt?«, hätten alle gesagt: »Ganz nett, aber … vergiss es.« Das ist ein starkes Beispiel, wie aus etwas sehr Kleinem durch Überzeugung etwas Großes entstehen kann. Greta selbst sagt: »Der Schritt von Eins zu Zwei ist der schwierigste und wichtigste.« Denn wenn man den geschafft hat, ist man kein einzelnes Individuum mehr, sondern Teil einer kleinen Gemeinschaft – und die kann schnell größer werden.

Am Anfang war es vielleicht eine Schulkameradin, die sich von Greta anstecken ließ, dann kamen schnell weitere hinzu, dann die ganze Schule, dann wurden die Medien darauf aufmerksam. … und dann stellte sich heraus, dass es für diese Idee sogar eine weltweite Resonanz gibt. Das ist ja das Interessante, dass auch Schüler*innen in ganz anderen Ländern diese Idee aufgegriffen haben, weil sie im Prinzip darauf gewartet haben. Das große Netzwerk war schon bereit dafür. Es fehlte nur der entscheidende Impuls.

HS **Also ist der Erfolg eines Netzwerks auch immer eine Sache des Zeitgeistes, der gesellschaftlichen Stimmung …**

US Genau. Man kann nicht allein gegen ein Netzwerk und schon gar nicht gegen eine gesellschaftliche Stimmung ankommen. Soziologen und Technikhistoriker sprechen von einem »gesellschaftlichen Regime«. Damit ist die Gesamtheit aller aktuell herrschenden Vorstellungen, Gewohnheiten, Techniken und politischen Regeln gemeint. Ändern die sich, kommt es zu einem Regimewechsel.
Sie erinnern sich vielleicht: Früher war es ganz normal, auch in Innenräumen zu rauchen, in vielen Büros – auch bei der ZEIT – wurde mächtig gequalmt, ab und zu genehmigte man sich dazu auch einen Drink – das wäre heute unvorstellbar. Das gesellschaftliche Regime in Bezug auf Tabak oder Alkohol hat sich stark verändert.
Momentan stecken wir im Umbruch unseres Energie- und Klimaregimes. Und in dem unserer Essgewohnheiten: Vegetarier oder Veganer galten früher als exzentrische Sonderlinge, heute ist das nichts Besonderes mehr. Schon wird man in Cafés gefragt, ob man lieber Hafer- oder Kuhmilch will. Man könnte sagen: Es ist ein Netzwerk der Hafermilchtrinker entstanden, das die gesamte Gesellschaft beeinflusst. Firmen machen groß Werbung für Hafermilch, Supermärkte räumen dafür Regale frei, und schon ist es normalisiert, wird selbstverständlich. Man kann dem Regimewechsel regelrecht zusehen.

HS **Es gibt in diesem Zusammenhang die Theorie der Kipppunkte. Wie viele Mitmacher*innen braucht es, um einen Kipppunkt in einem Netzwerk zu erreichen?**

US Tatsächlich zeigen Experimente: Es reicht, wenn eine Minderheit ein Verhalten entschieden vorlebt, um eine Stimmung zum Kippen zu bringen. Wie viele es dazu genau braucht, ist unter Forscher*innen umstritten, weil man ja nicht mit ganzen Gesellschaften, sondern nur mit kleinen Gruppen experimentieren kann. Aber je nach Versuchsdesign reichen 10 bis 25 Prozent einer Gruppe, um die Mehrheit zu beeinflussen. Denn die Wahrheit ist: Die meisten Menschen sind selbst nicht wirklich entschieden, sondern richten sich vor allem nach dem, was die anderen in ihrem Umfeld machen.
Deshalb kann eine entschiedene kleine Gruppe immer mehr mitreißen – und ein gesellschaftliches Regime zum Kippen bringen.

Sozial sind viele Wesen. Ultrasozial ist nur der Mensch.

HS **Eigentlich ganz tröstlich oder sogar ermutigend.**

US Oh ja. Man muss gar nicht alle überzeugen. Man braucht erst mal keine Mehrheit, um Dinge zu verändern.
In einem Netzwerk reicht es oft, den Nächsten anzustoßen, der seinerseits den Nächsten anstößt usw. – wie in einer Kette von Dominosteinen. Entschlossen handelnde Minderheiten haben mehr Macht, als man ihnen für gewöhnlich zutraut. Der Netzwerkforscher Nicholas Christakis sagt: »Jeder von uns hat mehr Einfluss auf andere, als wir erkennen können, man muss dazu kein Superstar sein. Wir haben zwar nicht alles in der Hand, sind aber wirkmächtiger, als wir glauben.«

HS **Dabei spielen auch die »schwachen Bindungen« eine Rolle.**

US Ja. Nicht jeder Kontakt in einem Netzwerk zählt gleich. Zu manchen Menschen hat man eine starke Bindung – Angehörige, Freunde –, anderen begegnet man eher sporadisch. Gerade die schwachen Bindungen sind aber oft die hilfreichen. Wer

Ulrich Schnabel ist viel unterwegs, am liebsten im Grenzbereich zwischen Natur- und Geisteswissenschaft.

einen neuen Job sucht, findet den eher über lose Kontakte als im engsten Kreis. Denn die starken Kontakte sind so eng verknüpft, dass innerhalb dieses Netzes alle über dieselben Informationen verfügen. Anders bei den schwachen Bindungen. Die sind etwas weiter entfernt, so dass dort auch ganz andere Informationen zirkulieren, z. B. auch über neue, andere Job-Angebote. Also: Raus aus der eigenen Filterblase und die schwachen Bindungen pflegen!

HS **Wir kennen uns jetzt eine Stunde. Haben wir schon eine schwache Bindung?**

US Hätten Sie die Frage ganz am Anfang gestellt, hätte ich gesagt: Nein, wir haben jetzt erst mal einen Kontakt. Inzwischen würde ich sagen: Doch, doch, könnte sein, weil ich bei vielen Themen eine inhaltliche Resonanz spüre, ein Ähnlich-Ticken. Vielleicht kann man es auf die klassische Dating-Frage bringen: Würde man sich noch mal sehen wollen?
Ein Einmalkontakt ist jedenfalls noch keine Bindung. Die entsteht erst, wenn man sich zumindest ab und zu im echten Leben sieht.

HS **Die DGSv ist ein Netzwerk aus über 4.500 sehr gut ausgebildeten Arbeitsweltberater*innen. Was kann so ein Netzwerk tun, um noch mehr gesellschaftlichen Einfluss zu bekommen? Groß gedacht z. B. darauf, dass die Arbeitswelt menschenwürdiger wird.**

US Das erste und einfachste ist natürlich, dass jedes Mitglied, jede*r Berater*in oder Coach im DGSv-Netzwerk in seinem*ihrem eigenen professionellen Handeln dieses Ziel und die damit verknüpften Werte vertritt. Dann hat man schon mal 4.500 Impulse ins Netzwerk, die sich schnell vervielfachen können – etwa, wenn Supervisand*innen oder Coachees ins Spiel kommen. Da kann sich ein einzelner Impuls geradezu exponentiell verbreiten. Diese Dynamik ist nicht zu unterschätzen.
Außerdem würde ich vorschlagen: Wenn die DGSv ihr Ziel klar hat, sollte sie sich geeignete Angriffspunkte suchen.
Man kann sich da ein Beispiel an Ruth Bader Ginsburg nehmen, der legendären Richterin am Supreme Court in den USA. Sie wollte die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau voranbringen und suchte immer nach extremen Fällen, nach Schlüsselfällen. So ein Fall musste immer eine für die Gleichberechtigung ganz relevante Frage beinhalten – und gewinnbar sein. Sie versuchte also nicht, Gleichberechtigung auf einmal als großes Ganzes durchzusetzen, sondern hat einen Fall-Dominostein nach dem anderen gekippt. Das ging so weit, dass sie einmal auch einen Mann vertreten hat, der in seinem Arbeitsumfeld bei gleicher Arbeit weniger verdiente als eine Frau. Sie hat den Mann verteidigt, um zu zeigen: Es geht mir um gleiche Bezahlung, um Gleichberechtigung. Das war extrem geschickt, weil man ihr nicht vorwerfen konnte: Du bist gegen die Männer.

Es gibt diese berühmte Songzeile von Leonard Cohen: »There's a crack in everything. That's how the light gets in.« Vielleicht ist das eine gute Strategie auch für die DGSv und ihre 4.500 Expert*innen: Wo ist ein »Crack«, wo ist ein Angriffspunkt – und dann da konsequent reingehen.

HS **Haben Sie noch weitere Empfehlungen aus der Netzwerkperspektive?**

US Der Hirnforscher Henry Markram hat mir einmal das Geheimnis des Gehirns erklärt, das Geheimnis seiner Effektivität. Er sagt: Das Gehirn ist zugleich die komplette Diktatur und die komplette Demokratie. Wenn man sich anschaut, wie Entscheidungen im Gehirn getroffen werden, also wie sich ein Handlungsimpuls im Gehirn aufbaut, dann ist es in der Regel so: Eine einzelne Gehirnzelle fängt an zu feuern und beeinflusst wie eine Kaskade alle anderen. Sie ist sozusagen der König, trifft die Entscheidung: »Dieser Impuls ist jetzt gut und richtig« – und dann pflanzt sich diese Entscheidung blitzartig im ganzen Gehirn fort. Totale Diktatur. Der Punkt ist aber: Es ist nicht immer die gleiche Zelle, sondern immer wieder eine andere. Je nach Aufgabe, je nachdem, worum es geht. Als Gehirnzelle ist man in einem Moment König und im nächsten Moment Straßenfeger, sagt Markram.
In jeder Organisation, auch in einem Verband wie der DGSv, gibt es viele Leute mit vielen Spezialfähigkeiten. Berater-Zellen sozusagen. Und es ist natürlich die klügste Strategie, wenn man es schafft, dieses Wissen nutzbar zu machen. Manchmal muss man auf eine Zelle hören, die irgendwo ganz hinten in der Ecke sitzt, aber die klügste und genau richtige für eine spezielle Situation oder Aufgabe ist.

HS **Also muss die DGSv nur so schlau sein wie ein menschliches Gehirn …**

US Genau. Wobei dieses »Nur« natürlich einen extrem gut ausgebildeten Gemeinsinn erfordert.

HS **Sie verweisen auf viele interessante aktive Netzwerke: das Fahrradnetzwerk Critical Mass, Fridays for Future, Omas for Future. Welches ist ihr Lieblingsnetzwerk?**

US Eins meiner Lieblingsnetzwerke sind die Anonymen Alkoholiker. Eine riesige Organisation, rund um den Globus aktiv, Millionen von Mitgliedern, dabei kostenlos, zwanglos, ohne wirtschaftliche Ziele. Es geht ihnen nicht um Profitmaximierung oder politischen Einfluss, auch religiöse Ansichten sind egal. Das einzige Kriterium zur Teilnahme ist der aufrichtige Wunsch, seine Erfahrungen mit anderen zu teilen und sich offen auszutauschen. Eine super Idee, die hier super funktioniert: Aus der Begegnung mit Gleichgesinnten volle soziale Energie schöpfen!

ULRICH SCHNABEL, ursprünglich Physiker, ist Redakteur im Ressort Wissen der Hamburger Wochenzeitung DIE ZEIT, außerdem mehrfach ausgezeichneter Autor von Sachbüchern, Moderator und Podcaster. Er schreibt vorwiegend über Themen im Grenzbereich zwischen Natur- und Geisteswissenschaft. Zuletzt von ihm erschienen: »Zusammen. Wie wir mit Gemeinsinn globale Krisen bewältigen.«

»Jeder von uns hat mehr Einfluss auf andere, als wir erkennen können, man muss dazu kein Superstar sein.«

Anzeige

Neue Balintgruppe in Mannheim

Balintgruppe für Supervisoren und Supervisorinnen in Mannheim hat noch Plätze frei

Beginn:
Herbst 2023

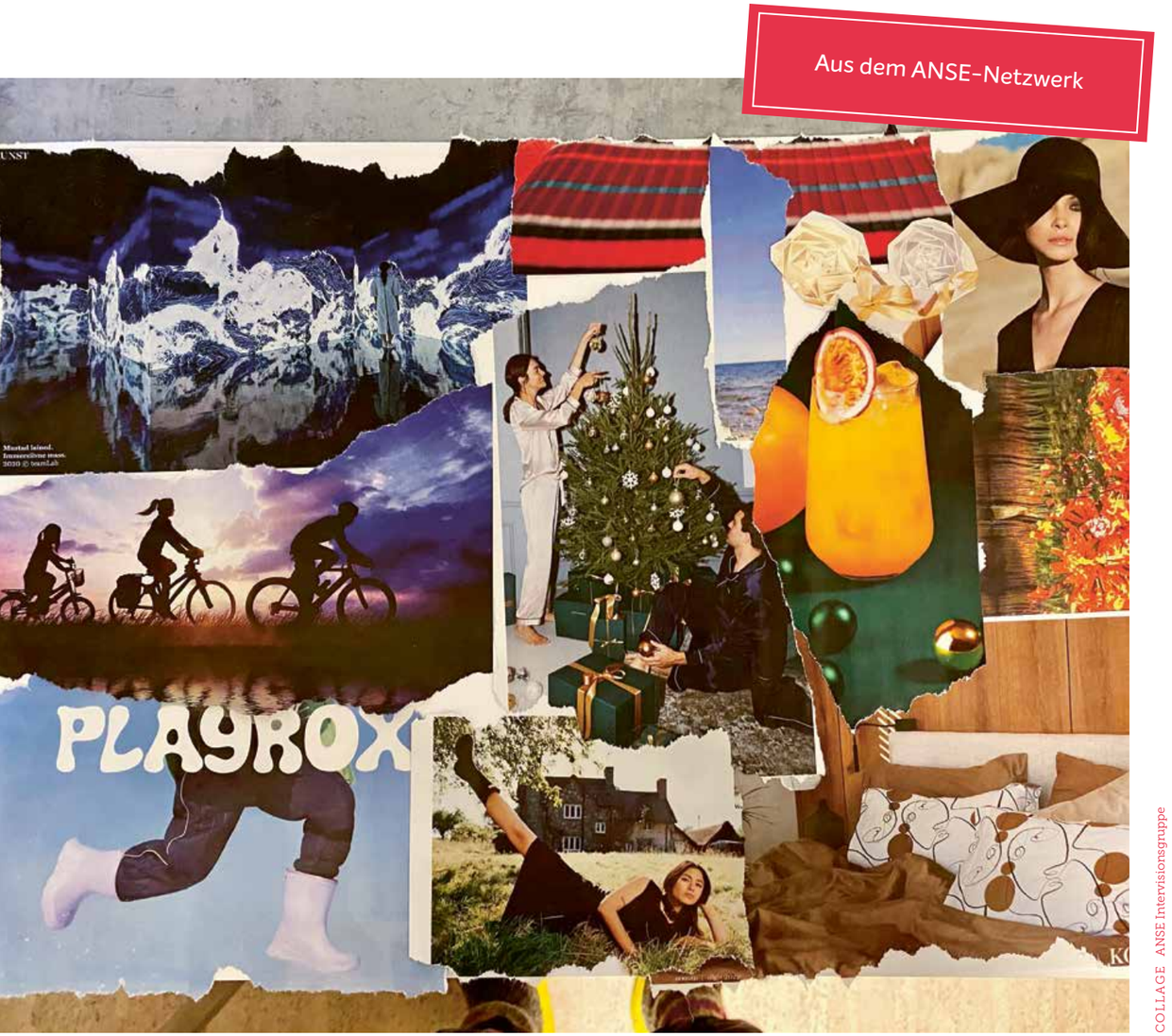
Termine:
- 29.09. 2023 und 18.11. 2023
- von 10:00 bis 14:30 Uhr
- 6 mal im Jahr, die Modalitäten und Termine für 2024 werden nach beiden Terminen erneut verhandelt.

Hildegard Jung
Supervisorin DGSv, Balintgruppenleiterin
Praxis für Beratung und Supervision
Obere Hauptstraße 18
76863 Herxheim
Tel: 07276/ 5488
info@hildegard-jung-beratungspraxis.de
https://hildegard-jung-beratungspraxis.de

TEXT Ute Rosenau

ACHTUNG, Sie verlassen jetzt Ihre Zeit- und Komfortzone

Aus dem ANSE-Netzwerk



COLLAGE ANSE Intervisionsgruppe

Von der Hybris des Verstehens bis zu ganz neuen Collagegefühlen – Erfahrungen aus einer ANSE Intervisionsgruppe.

Mit wie vielen Stunden Zeitunterschied habe ich es zu tun, wenn ich mich mit mehreren Kolleg*innen aus Island, Litauen, Estland und Lettland online treffen will? Das war nur eine der Fragen, die mich zu Beginn der Treffen unserer internationalen Intervisionsgruppe beschäftigten. Antwort: So unglaublich viele, dass ich mich schon bei unserem ersten Online-Treffen knapp zwei Stunden zu spät zuschaltete. Was für eine Blamage 😉! Aber wir haben's alle mit Humor genommen 😊. Also ist zu Beginn eines schon mal klar: Ich habe als erstes mein Wissen über europäische Zeitzonen deutlich erweitert, denn hurra, beim nächsten Treffen war ich pünktlich am Rechner! Doch es geht bei unserer Gruppe letztlich natürlich um viel mehr als darum, diese verwirrende Vielzahl von Zeitzonen zu überblicken. Netzwerken und Supervidieren in einer Fremdsprache bedeutet, die eigene Komfortzone zu verlassen. Und genau das ist der Grund, warum ich diese Herausforderung liebe 😊!

That's us: 7 Supervisorinnen aus 5 Ländern

Unsere neue Gruppe hat sich nach der Sommeruniversität in Riga im Spätsommer 2022 gebildet. And that's us: Sieben Supervisorinnen aus besagten Ländern und aus verschiedenen Arbeitsfeldern mit Sozialarbeiter*innen, Lehrer*innen, Manager*innen, Pfarrer*innen und Seelsorgenden, Universitätsangehörigen sowie Ärzt*innen, Krankenschwestern und Psycholog*innen. Bei unseren monatlichen Treffen wechseln wir uns als Moderatorinnen ab und hoffen, uns in den drei Jahren des Beisammenseins auch mal persönlich zu treffen – entweder bei den Sommeruniversitäten oder an unseren Wohnorten.
Unsere Ziele als europäisches Mini-Netzwerk: Wir wollen erstens mehr über die Supervision in anderen Ländern erfahren, indem wir unsere Erfahrungen teilen im Hinblick auf Aus- und Fortbildung, Studienprogramme, Methoden, Forschung, Qualitätsstandards und Fallbesprechungen. Zweitens hoffen wir, dass wir einmal im Jahr eine*n Repräsentant*in der ANSE treffen können; und wir verpflichten uns drittens, nach Abschluss unserer Aktivitäten der ANSE einen Bericht abzugeben.
Für mich persönlich ist es wichtig, die verschiedenen Persönlichkeiten der Kolleginnen näher kennenzulernen und unsere Gruppendynamiken gemeinsam zu durchleben. Bisher haben wir uns – zum Glück meist erfolgreich – durch die Sprach- und Verständnisprobleme durchgewurschtelt.

Hallo, Hybris des Verstehens

Es zeigte sich schnell, dass »einander verstehen« in einer Gruppe, in der für alle Teilnehmerinnen Englisch nicht die Muttersprache ist, ein vielschichtiger Verständnis- und Vernetzungsprozess ist. Das fängt schon damit an, dass bei unseren Online-Treffen die Technik immer wieder Probleme bereitet, so dass »understanding each other« zunächst mal eine akustisch fehlerfreie Wahrnehmung bedeutet. Hinzu kommen die verschiedenen Akzente, mit denen wir Englisch sprechen, und auch die unterschiedlichen Sprach- und Ausdrucksniveaus spielen eine Rolle. Besonders spannend wird es, wenn sich individuelle Akzente mit Technikproblemen mischen 😉! Zudem befinden wir uns inmitten von Supervisionsprozessen, bei denen es grundsätzlich immer um Verstehen und Einfühlen geht. Hier zeigt sich deutlich, dass wir in unseren europäischen Netzwerktreffen schnell einem Phänomen begegnen, dass Barthelmess völlig zu Recht als »Hybris des Verstehens« bezeichnet hat. Viel zu schnell kann es passieren, dass wir glauben, etwas verstanden zu haben – und durch die nächste Frage oder den nächsten Impuls feststellen, dass es doch ganz anders gemeint war.
Und mehr noch als in deutschsprachigen Supervisionsprozessen ist es wichtig, dieses Einander-nicht-Verstehen als Motor unserer Prozesse zu nutzen, indem wir mit beraterischer Neugierde am Ball des Einander-Verstehens bleiben. Letztlich geht es doch darum, einander zu einem erweiterten Selbst-Verständnis zu verhelfen. So let's stay curious!

Gute Collagegefühle

Bei den nächsten Treffen haben wir uns hauptsächlich mit Fallbesprechungen beschäftigt. Es war das letzte Treffen, das für mich besonders inspirierend war. Dank der sehr kreativen Kristine, die uns professionell in vier Schritten durch den Prozess einer Collagenproduktion über unsere Zukunftspläne führte – vom Suchen nach emotional ansprechenden Bildern

in Zeitschriften über die Extraktion und das Arrangement derselben bis hin zum Collagenfinale. Das abgebildete Opus vermag einen Eindruck davon zu vermitteln.
Ich habe die taktilen Empfindungen während dieses Prozesses besonders genossen, wir haben nämlich keine Scheren benutzt. Darüber hinaus gefiel mir, dass mich selbst meine eigene Collage überrascht hat, u. a. durch das Echo der Gruppe. Neben dem Anfertigungsprozess ging es in unserer Sitzung vor allem darum, in einen Austausch über die Werke zu kommen. Dabei haben wir uns an gewisse Regeln gehalten: Am Anfang war eine einfache Beschreibung der Collage (z.B. Formen, Farben, Größe, Arrangement, Fülle, Intensität, zentrales Bild), dann gab es Raum für die Assoziationen der anderen, schließlich haben wir uns imaginär in die Bilder hineinbegeben, um zu erspüren, was wir selbst dort empfinden würden.
Am Ende erzählten alle Collagistinnen dann noch mehr über sich selbst, was zu einem tieferen Verständnis sowohl der Collagen wie der Personen führte.
Also: Ich nehme aus unserer europäischen Gruppe nicht nur das europäische Zeitmanagement und Sprachentraining mit, sondern auch vielfältige Anregungen für meine Arbeit als Supervisorin. Um konkret beim Collagenbeispiel zu bleiben: Ich sehe den Vorteil dieser kreativen Methode darin, dass man sich keine Gedanken über eigene kreative und zeichnerische Fähigkeiten Gedanken zu machen braucht. Die Methode ist weniger kopflastig, man wird von der emotionalen Botschaft sowohl der einzelnen Bilder als auch der gesamten Collage geleitet. Alle kreativen und auch weniger kreativen Supervisand*innen können nicht nur diese Methode genießen, sondern werden ermutigt, sich bei der Bewältigung der täglichen beruflichen Anforderungen viel mehr auf die eigenen kreativen Ressourcen zu besinnen.

Fazit in aller Kürze: Internationale Intervision ist für mich bislang ein bereicherndes kleines Abenteuer, auf das ich weiterhin neugierig bin: European intervision – here we go!

UTE ROSENAU ist Supervisorin und Coach (DGSv), Pädagogin, Seelsorgerin und Erwachsenenbildnerin.

Anzeige

Was hat Supervision Studierenden der Hebammenkunde zu bieten?

FOTO Fauxels @ Pexels

Aus dem »Netzwerk Supervision mit Hebammen«

Dr. Ulrike Seiffert-Petersheim hat zusammen mit ihrem Netzwerk eine Initiative gestartet, um die Bedeutung und die Chancen für Supervision in der Hebammenkunde auszuloten. Hier präsentiert sie Ergebnisse und Anregungen.

Die schwierige Lage der Hebammen

Hebamme ist ein wichtiger, um nicht zu sagen systemrelevanter Beruf. Derzeit fehlen aber überall Hebammen. Frauen müssen lange suchen, um eine Hebamme zu finden, die sie in der Schwangerschaft sowie während und nach der Geburt ambulant begleitet. Auch Geburtskliniken haben zunehmend Schwierigkeiten, Hebammen dauerhaft zu binden, in einigen Kliniken mussten Geburtsstationen bereits vorübergehend geschlossen werden. Was nicht nur, aber sicher auch damit zu tun hat, dass der normale berufliche Alltag von Hebammen voller belastender Situationen ist.
Unstrittig ist, dass Supervision und Coaching Raum für die Reflexion dieser herausfordernden Situationen bieten, ein gesundheitsorientiertes Arbeitsklima fördern und die Motivation stärken, den Beruf Hebamme langfristig auch im klinischen Kontext auszuüben. Wie genau aber können Supervision oder Coaching im Berufsfeld von Hebammen (besser) genutzt werden? Mit dieser Frage habe ich mich im Rahmen von qualitativen Interviews mit Hebammen und Supervisor*innen vor einiger Zeit beschäftigt (https://archiv.ub.uni-marburg.de/diss/z2017/0784).
Dabei ergaben sich Hinweise auf Probleme und Hürden wie diese: Es gibt keine oder negative Erfahrungen mit Supervision und Coaching; die Zeit dafür fehlt; und es gibt unzureichende Finanzierungsmöglichkeiten.

Ein Netzwerk wird aktiv

Das hat mich motiviert, in der DGSv nach Kolleg*innen zu suchen, die sich bereits in diesem Feld engagieren. Im Sommer 2021 startete das DGSv-Netzwerk »Supervision mit Hebammen« im Rahmen eines Erfahrungsaustauschs zwischen Kolleg*innen. Inzwischen haben 10 Online-Treffen stattgefunden, derzeit sind 12 Kolleg*innen fest dabei; auch einige, die im Grundberuf Hebammen sind.
Wir haben mittlerweile einen Flyer als Basis für unsere gemeinsame Arbeit produziert, zur internen Nutzung ein »who is who« zusammengestellt, in dem sich einzelne Kolleg*innen mit ihren Arbeitsschwerpunkten vorstellen. Wir haben Fachartikel in der Deutschen Hebammenzeitung platziert, auf mehreren DGSv-Veranstaltungen der DGSv auf unser bundesweit arbeitendes Netzwerk aufmerksam gemacht und ein Gespräch mit der Fortbildungsbeauftragten des Deutschen Hebammenverbandes geführt. Weiterhin ist geplant, eine ausführliche Handreichung zu erarbeiten.

Die Studiengang-Umfrage: Was kann Supervision für angehende Hebammen tun?

Der Bundestag hat 2019 das Hebammenreformgesetz verabschiedet. Die Akademisierung der Hebammenausbildung hat damit eine gesetzliche Grundlage. Zukünftig werden Hebammen nach einem dualen Studium mit Bachelor-Abschluss in den Beruf gehen, was zu einer Neuausrichtung der Ausbildung führt. Der Erwerb von Beratungskompetenz und die Reflexion beruflichen Handelns in spezifischen Situationen gewinnen an Bedeutung. Supervision oder Coaching kann genutzt werden, um Studierende der Hebammenkunde auf ihren Beruf vorzubereiten und mit diesen Beratungsformaten vertraut zu machen.
Deshalb haben wir vom Netzwerk im Sommer 2022 Kontakt mit allen Studiengängen der Hebammenkunde/-wissenschaft aufgenommen, um der Frage nachzugehen: Wie ist Supervision in einzelnen Studiengängen bereits verankert? Bzw. welche Erfahrungen und Ideen gibt es dazu?

Die Hochschulen sind interessiert

Wir haben 49 Studiengänge bundesweit angeschrieben – und sind auf reges Interesse gestoßen.
54,94 % (27) der angeschriebenen Studiengänge reagierten (einige erst beim zweiten Mal, nachdem wir nachgehakt hatten).
Hier einige Beispiele dafür, wie unsere Anfrage kommentiert wurde. Selten bekamen wir solche Antworten: »Für die Begleitung unserer Hebammenstudierenden haben wir gesorgt, daher haben wir diesbezüglich keinen Bedarf. Für ein ausführliches Telefonat haben wir leider keine zeitlichen Ressourcen.«
Die meisten Antworten gingen in diese Richtung: »Wichtiges Thema, Supervision ist bereits fest im Studiengang integriert.«
»Sie haben mein Interesse geweckt. Die Themen sind mir vertraut.«
»Der Zeitpunkt ist günstig, über diese Thematik zu sprechen.«
Konkret enthielten die Antworten auf unsere Kernfrage »Wie kann Supervision im Rahmen des Studiums eingebunden werden?« u. a. folgende wichtige Hinweise:

- »Reflektierende Hebammenarbeit« ist als Begriff in Modulhandbüchern bereits verankert.
- Es finden Reflexionsseminare/-tage als Lehrveranstaltungen im Studiengang statt.
- Praxisanleitung in den Einrichtungen und deren Nachbereitung an der Hochschule ist Teil der Ausbildung.
- Lehrangebote zur Gesundheitsedukation und zu Professionsentwicklung im Bachelor-Studiengang, zu Führungs-/Managementaufgaben, Kommunikationstraining im Masterstudium könnten genutzt werden.
- In Fort-/Weiterbildungsangeboten für Praxisanleitung wäre ebenfalls eine Verankerung von Supervision denkbar.
- Neben anderen Lehrveranstaltungen gibt es bereits ein separates Supervisionsangebot für Studierende.

Wichtig: Hochschul- und andere Rahmenbedingungen beachten

Zusammenfassend lässt sich sagen: Der Zeitpunkt für eine solche Initiative war sicher günstig, denn viele der Studiengänge Hebammenkunde/-wissenschaft befinden sich derzeit im Aufbau.
Was aber ist bei den nächsten Überlegungen und Aktivitäten zur Verankerung von Supervision und Coaching im Studium von Hebammenkunde/-wissenschaft zu beachten? Unter anderem dies:

- Hochschulorganisation ist im Schwerpunkt eine Aufgabe der Bundesländer, sodass eine differenzierte Betrachtung der jeweiligen Situation dort lohnenswert ist.
- Die Studiengänge für Hebammenkunde sind an den Hochschulen in unterschiedlichen Fakultäten beheimatet (medizinische Fakultät, gesundheitswissenschaftliche Fakultät, Fakultät mit unterschiedlichen anderen Studiengängen wie Sozialwesen, Betriebswirtschaft etc).
- Es gibt Hebammen-Studiengänge, die sich seit mehreren Jahren aus Modellstudiengängen entwickelt haben – und solche, die gerade mit ersten Jahrgängen von Studierenden starten.
- Einige Studiengänge arbeiten vorrangig mit eigenen universitären Kliniken zusammen, andere kooperieren mit einer Vielzahl von Kliniken in der jeweiligen Region.

»Grundsätzlich besteht die Bereitschaft an den Hochschulen, sich bei Vertiefungs-Gesprächen auf anderen Ebenen einzubringen.«

Erfreulicherweise haben sich alle Gesprächspartner*innen an den Hochschulen unserem Verankerungsanliegen gegenüber offen und interessiert gezeigt. Wir haben erste Kontakte geknüpft, und grundsätzlich besteht die Bereitschaft an den Hochschulen, sich bei Vertiefungsgesprächen auf anderen Ebenen einzubringen.
Mögliche Rollenkonflikte durch a) die Bewertung von Lernerfolgen der Studierenden im Lehrbetrieb und b) einer offenen Entwicklung von beruflicher Professionalität in Supervisions- oder Coachingprozessen haben wir in den Gesprächen schon thematisiert. Sie könnten perspektivisch durch personelle Kooperationen zwischen einzelnen Hochschulen angegangen werden. Auch unsere Anregung, sich mit Fragen der Verankerung von Supervision und Coaching in eigenen Gremien des Studiengangs und der Hochschulen zu beschäftigen, wurde positiv gesehen. Dort könnten sich in fachlichem Diskurs kooperative Lösungen entwickeln.

Selber aktiv werden, neue Berufsfelder erschließen!

Unsere Mail-Initiative hat etwas Zeit und Überlegung, jedoch wenig Geld gekostet. Wir glauben: Auch in anderen Berufsfeldern kann so eine Initiative erfolgreich sein, wenn sie von einer Gruppierung getragen wird, gut durchdacht ist und zur richtigen Zeit und in gegenseitiger Wertschätzung erfolgt. Es ist durchaus lohnenswert, sowohl mit unterschiedlichen Perspektiven auf ein Berufsfeld zu schauen als auch im Kolleg*innen-Netzwerk Erfahrungen auszutauschen und aktiv zu werden.

Das Netzwerk »Supervision mit Hebammen« bleibt bundesweit orientiert und offen für Supervisor*innen oder Coaches, die sich für Themen dieses Berufsfeldes engagieren wollen. Sowohl Hebammen, die selbst supervisorisch tätig sind, als auch Supervisor*innen, die berufliche Erfahrungen mit Hebammen, im Bereich Frühe Hilfen o. ä. mitbringen, sind herzlich willkommen.

Bitte nehmen Sie hier Kontakt zum Netzwerk »Supervision mit Hebammen« in der DGSv auf: Bianca Keller 0761-5578486, mobil 0172-7303823, E-Mail: bianca.keller@web.de

Den Flyer »Supervision und Coaching mit Hebammen« finden Sie auf www.dgsv.de auf der Seite »Thematische Netzwerke«.

DR. ULRIKE SEIFFERT-PETERSHEIM ist Dr. phil., Dipl.-Pädagogin und Supervisorin (DGSv). Viele Jahre war sie in Beratung, Training und Supervision tätig. Sie ist Supervisorin DGSv und Mitglied der Gesellschaft für personenzentrierte Psychotherapie und Beratung e. V. (GwG).

Anzeige

30 JAHRE

Jubiläums-Fachtagung
In berufliche Balance kommen.

30 Jahre Fachgruppe Supervision – wohin brechen wir auf?

ruth cohn institute for
TCI international
fachgruppe supervision

- Was heißt heute und morgen gute Supervision?
- Wie verändert sich der Auftrag an Supervision und Beratung?
- Wie kann sich Supervision weiterentwickeln?
- Impulsgeberin: Prof. Dr. Heidi Möller, Universität Kassel
- Verpflegung, Jubiläums-Buffett & Musikalisches Generationengespräch inklusive

24.–26. November 2023
Zinzendorfhaus, Neudietendorf (Nähe Erfurt)

Anmeldung:
bis 15. September 2023
(begrenzte Platzzahl)
www.fachgruppe-supervision.de/aktuell.html

FOTO iStock

TEXT Dr. Sandra Bischoff

Dr. Sandra Bischoff berichtet, wie innovativ internes Coaching in einer Behörde sein kann.

Führungskräfteentwicklung neu denken

Der LBV.SH ist eine obere Landesbehörde, in der rund 1.300 Frauen und Männer für Verbindungen und Mobilität sorgen. Er ist zuständig für den Neubau und die Erhaltung von Straßen, Radwegen und Brücken sowie für den täglichen Betrieb (Winterdienst, Grünpflege, Unfallabsicherung). Im LBV.SH wurde eine innovative Stelle für Führungskräfteentwicklung, Coaching und Mediation geschaffen – als fester Bestandteil von Organisations- und Personalentwicklung bei anstehenden Veränderungsprozessen. Diese Stelle ist sowohl für das Land Schleswig-Holstein als auch für die Straßenbaubehörden bundesweit einmalig. Landesbehörden kaufen üblicherweise Coaches extern ein.
Die 2018 geschaffene Stelle ist Stabsstelle des Direktors, das heißt: Ich bin als »Interne« in beratender Funktion der Geschäftsführung unterstellt und kann zugleich sehr frei mit allen Hierarchieebenen – von der Geschäftsbereichsleitung bis zur Straßenwärterin – in Kontakt sein. Zu Beginn meiner Tätigkeit habe ich eine Dienstvereinbarung zum Thema Coaching, Supervision und Mediation verfasst und damit die rechtliche und mitbestimmungsrelevante Grundlage für meine Stelle geschaffen. Wichtige Aspekte dieser Dienstvereinbarung sind meine Zuständigkeiten, Verschwiegenheit und Datenschutz, das Zustandekommen der Verfahren sowie die jährliche Evaluation von Maßnahmen.
Von besonderer Bedeutung ist, dass neue Führungskräfte als Teil des Onboardings fünf Stunden Einzelcoaching bekommen. Man kann also von einem verpflichtenden Coaching sprechen, das in Supervisionskreisen durchaus umstritten ist, da Beratung auf freiwilliger Basis als wirkungsvoller gilt. Für das verbindliche Vorgehen hier spricht letztlich der Erfolg über die letzten vier Jahre. Durch das verpflichtende Coaching lernen Führungskräfte nämlich das Beratungsformat gut kennen: eine wohlwollende und unterstützende Begleitung in mehr oder weniger schwierigen Situationen. Und sie lernen mich als Person und Ansprechpartnerin kennen. Das reduziert die Hemmungen, sich auch später in herausfordernden Situationen Unterstützung zu holen.

Vom Spontan-Coaching bis zu Führungswerkstätten

Als interne Coachin bin ich – anders als externe Berater*innen – fester Bestandteil der Organisations- und Personalentwicklung. Ich verfüge über eine vertiefte Organisationskenntnis – kenne Ziele, Abläufe und Organisationskultur – und bin dem LBV loyal verpflichtet: »Ich habe das Wohl des gesamten LBV im Blick!« Ich bin als Interne schnell erreichbar und kann so eine zeitnahe Prozessbegleitung anbieten. Unter anderem biete ich einmal wöchentlich eine Art »Spontan-Coaching« an. Darauf greifen insbesondere Führungskräfte zurück, die schon vorher ein Coaching genutzt haben.
Längerfristige Coachings bzw. Prozessbegleitungen führe ich sowohl im Einzelsetting, mit kleinen Gruppen sowie mit ganzen Teams durch. Ein besonderes Format sind die sogenannten Führungswerkstätten, in denen eine hierarchieübergreifende Gruppe eines Geschäftsbereichs sich zwei- bis viermal im Jahr zu Führungsfragen austauscht.
In einem Teilbereich meiner Stelle beschäftige ich mich mit Konfliktklärung unter Mitarbeitenden. Das können Teams aus dem Innendienst, Arbeitsgruppen in den Straßenmeistereien oder auch zwei Mitarbeitende sein. Bei den Arbeitsgruppen in den Straßenmeistereien handelt es sich meist um drei Mitarbeitende, die den gesamten Arbeitstag auf engem Raum, z.B. in einem Fahrzeug, verbringen und die auch mit Blick auf Sicherheit im Straßenverkehr stark aufeinander angewiesen sind. Dies ist ein familienähnlicher Arbeitszusammenhang, der gelegentlich und verständlicherweise Begleitung »von außen« bedarf.
Ich unterstütze außerdem bei der Optimierung von Arbeitsabläufen und konzipiere Fortbildungen und Führungskräfteentwicklungsprogramme.
Was ich prinzipiell und dauernd anbiete, ist ein Beratungsraum, den man auch eine »Insel« nennen kann. Um im Bild zu bleiben: Zwischen diesem Beratungsraum/Insel und der Organisation/Festland gibt es eine Fähre, die be- und entladen werden kann – sowohl auf der Insel als auch am Festland. Dieses Be- und Entladen findet während der Beratung zwischen Coach und Coachee statt.

Die vier Dilemmata der Internen

In einem Vortrag auf dem Fachtag »Interne Beratung Perspektiven #2030« am 08.06.2021 nennt Falko von Ameln vier Dilemmata als typisch für interne Coaches: *(1)* Als Interne sind wir Teil der Organisation und drohen »betriebsblind« zu werden bzw. blinde Flecken zu entwickeln. *(2)* Wir sind zwar hierarchisch untergeordnet und doch sind wir fachliche Expertinnen und Experten im Bereich Coaching. Die hierarchische Unterordnung birgt die Gefahr der Instrumentalisierung durch Geschäftsleitung. Zugleich geht diese Gefahr auch von Führungskräften aus, die versuchen, Interne für ihre Belange einzusetzen. *(3)* Wir arbeiten lokal, beispielsweise mit einzelnen Führungskräften, und doch sollen wir mithelfen, die gesamte Organisation zu entwickeln. *(4)* Wir arbeiten an Lösungen im Kleinen, haben keinerlei hierarchische Macht, um etwas durchzusetzen.
In dieser Gemengelage ist Professionalität gefragt. Internes Coaching bedarf eines Coaches mit professioneller Ausbildung und einem besonderen Bewusstsein für Prozesse der Instrumentalisierung etc. Um nicht betriebsblind oder organisational vereinnahmt zu werden, um also wach und professionell unabhängig zu bleiben, nutze ich Reflexionssettings wie Kontrollsupervision und kollegiale Beratung. Es ist für uns Interne sehr wichtig, immer wieder das eigene Tun zu reflektieren und eine gesunde Distanz zum eigenen Beratungshandeln herzustellen. Das schaffe ich besonders gut zusammen mit anderen DGSv-Mitgliedern, die als interne Beraterinnen und Berater angestellt sind: im Netzwerk interne Supervision/internes Coaching. Hier kann ich alle Situationen und Themen, die für Interne relevant sind, fundiert reflektieren.

Interne Beratung wird immer wichtiger

Von Ameln geht davon aus, dass interne Beratung der Schlüssel für die Wandlungsfähigkeit von Organisationen ist. Erfolgreicher Wandel hängt demnach in erster Linie von »weichen« Faktoren wie der Organisationskultur, der Vertrauens- und Fehlerkultur, der Partizipation von Mitarbeitenden und Vorgesetzten sowie der Kommunikation ab. Supervision und Coaching sind neben Organisations- und Unternehmensentwicklung (oder als Teil davon?) essenziell, um eine institutionalisierte Reflexivität zu fördern und Veränderungen begleitend zu gestalten. Dazu gehört, die Organisation bis in die Tiefen zu verstehen und problemgenerierende Muster zu erkennen; Reflexion anzustoßen und Veränderungsmotivation zu unterstützen, Veränderungsprozesse zu moderieren und Konflikte zu bearbeiten. Schließlich gilt es, einen geschützten Rahmen zu bieten, in dem auch Emotionen geäußert werden können.
Der LBV.SH ist mit der Schaffung einer einzigartigen Stelle einen großen Schritt in Richtung Veränderung und Wandlungsfähigkeit gegangen. Auch Profit-Unternehmen greifen zunehmend auf interne Beraterinnen und Berater zurück, um ihre Zukunftsfähigkeit zu sichern.
Wir werden immer interessanter.

DR. SANDRA BISCHOFF ist Supervisorin und Coach (DGSv) sowie Lehrbeauftragte für Themenzentrierte Interaktion (TZI). Im »Netzwerk Interne Supervision/Internes Coaching« tauscht sie sich regelmäßig mit Kolleg*innen aus, die in unterschiedlicher Weise in die Strukturen von Organisationen eingebunden sind. Sie arbeitet als Führungskräfteentwicklerin, Coachin und Mediatorin im Landesbetrieb Straßenbau und Verkehr Schleswig-Holstein LBV.SH.

16. FiS-Supervisionstage
01.–02.06.2024 in Münster

Verborgenes verstehen – Spiegelungen in Organisationen

Vorträge, Praxisbeiträge, Resonanzgruppen

Information:
www.fis-supervision.de oder
www.franz-hitze-haus.de

Anmeldung:
Akademie Franz Hitze Haus,
Kardinal-von Galen-Ring 50,
48149 Münster
Tel. 0251-9818-444

»Supervision und Beratung«
Supervisionsausbildung 26. Kurs
1. Kursabschnitt:
20.–24.11.2024

Ausbildung zur Balintgruppenleiterin, zum Balintgruppenleiter
Beginn 2024

Flyer 2023/24
mit Ausbildungen, gruppendynamischen Trainings, Workshops

Information und Anmeldung:
FiS – Fortbildungsinstitut
für Supervision
Steubenstraße 34a
65189 Wiesbaden
Tel. 0611-603681
info@fis-supervision.de
www.fis-supervision.de

FIS
Fortbildungsinstitut
für Supervision

TEXT Babette Julia Brinkmann, Volker Brinkmann,
Ella Büchner, Hartmut Davin, Corinna Korb, Anna Malunat

EINLADUNG ZUM *EINMISCHEN!*

Herzlich willkommen im neuen DGSv-Netzwerk »Supervision und gesellschaftlicher Diskurs«. Hier geht es um die großen Fragen unserer Zeit – und um unsere Kompetenzen.

Aus dem Netzwerk »Supervision und gesellschaftlicher Diskurs«

Gestartet sind wir im Januar 2022 mit ca. 15 Kolleg*innen und treffen uns seitdem regelmäßig in wechselnder Zusammensetzung zu der Frage, ob und wenn ja wie supervisorische Kompetenz im gesellschaftlichen Diskurs eine Rolle spielt, spielen kann und soll. Gründungsimpuls war die Mitgliederbefragung »Verständigung und Polarisierung« von Babette Brinkmann. In der Auswertung dieser Befragung in der aktuellen Ausgabe der *supervision – Mensch Arbeit Organisation* kommt sie zu dem Schluss, dass sich Berater*innen, Supervisor*innen und Coaches in den Diskurs in der Öffentlichkeit einbringen können und sollen.

- Doch mit welchem Mandat könnten und sollten wir das tun?
- Welche spezifischen Fähigkeiten und Kenntnisse haben wir, um das zu tun?
- Wen wollen wir erreichen und wie?
- Wie lernen wir miteinander?
- Die DGSv hat eine lange Tradition, ihr eigenes Tun in einem gesellschaftspolitischen Zusammenhang und als einen Prozess mit emanzipatorischer Relevanz zu verstehen. Doch wie übersetzen wir diesen Anspruch für die gesellschaftlichen, demokratiegefährdenden Herausforderungen der Gegenwart?

Vier Themen haben uns in unseren Gesprächen in den letzten zwei Jahren besonders beschäftigt. Die Gründung des thematischen Netzwerks »Supervision und gesellschaftlicher Diskurs« verstehen wir als Einladung an alle interessierten Mitglieder, diese Themen mit uns weiterzuentwickeln:

1) Den eigenen Resonanzraum verlassen und mit dem Fremden in den Austausch kommen – wie gelingt das? Mittelbar erreicht die Supervision die entlegensten Ecken unserer Gesellschaft. Unsere Supervisand*innen und Coaches arbeiten für die Privilegiertesten der Gesellschaft ebenso wie für die Bedürftigsten. Unsere Klient*innen beraten Geflüchtete oder reisen selbst als digitale Nomaden durch die Welt. Was machen wir daraus?

2) Wie wollen wir leben? Wir ringen um die Frage, ob Supervision eine normative Aufgabenstellung zur Mitgestaltung gesellschaftlicher Lebensführung hat, und wenn ja, mit welcher Legitimation. Wie klar positionieren wir uns, wenn es um Gewalt, Diskriminierung und Polarisierung im öffentlichen Diskurs geht? Um den Umgang mit Fake News und Wissenschaftsleugnung, um die Unterscheidung zwischen Unsinn, Empirie und Meinung? Wie und wem wollen wir Wissen zur Verfügung stellen? In welcher Form könnten Wissen und Argumente Einzug halten, zum Beispiel in Standards oder Ausbildungen der DGSv?

3) Wollen wir leben? Mit jeder neuen Ausgabe der Zeitschrift nature oder einem Bericht des IPCC spitzt sich die Frage zu, was wir tun, wenn wir arbeiten. Angesichts der Klima- und Biodiversitätskrise heißt es zu Recht: Es geht weniger um den ökologischen Fußabdruck (auch wenn jeder gesparte Autokilometer, jedes weniger gekaufte T-Shirt, jedes Mal joggen statt Golf spielen großartig sind), es geht um den ökologischen Handabdruck. Also um die Frage, was wir mit unserer Kraft und Kompetenz tagein, tagaus tun. Was bedeutet es, wenn wir unser berufliches Handeln unter das Primat stellen, unseren Kindern eine lebenswerte Welt zu hinterlassen. Was bedeutet es für die DGSv?

4) Der dritte Raum. In der Supervision sowie in Kunst und Kultur findet die Auseinandersetzung statt. Aber wo können weitere Räume entstehen, in denen supervisorische Kompetenz und Haltung ihre Kraft entwickeln? Welche Ressourcen haben wir, um auf die Gestaltung des Miteinanders Einfluss zu nehmen. Wie können oder wollen wir den öffentlichen Raum nutzen?

Wir freuen uns darauf, unsere gemeinsame thematische Arbeit, inhaltliche Diskussion und kollegiale Unterstützung im Rahmen eines thematischen Netzwerkes fortzuführen, und laden interessierte Mitglieder herzlich ein.

Gründungsmitglieder (alphabetisch): Babette Brinkmann, Paris; Volker Brinkmann, Berlin; Ella Büchner, Toulon; Hartmut Davin, Berlin; Corinna Korb, Berlin; Anna Malunat, München.

Nächstes Online Treffen: 11. Oktober 11–13 Uhr.

Ansprechpartner*innen für Interessent*innen sind Anna Malunat (beratung@annamalunat.de) und Hartmut Davin (hartmut.davin@gmail.com).

Jetzt lesen – exklusives Freiexemplar: Ergebnisse der Umfrage unter DGSv-Mitgliedern 2021 zum Thema »Verständigung und Polarisierung«. Prof. Babette Brinkmann wollte herausfinden, wie Berater*innen ihre professionellen Kompetenzen nutzen, wenn sie im privaten und öffentlichen Raum in herausfordernde, strittige Gespräche involviert werden. Artikel mit dem Titel »Verstanden ist nicht Einverstanden« in *supervision – Mensch Arbeit Organisation*, Nr. 2, 2023, Seite 3–11, Psychosozial-Verlag.

Anzeige

Unbewusstes verstehen, Belastungen verarbeiten, professionelle Identität reflektieren

Neue Balintgruppe in Kassel

- für SupervisorIinnen und BeraterIinnen ab Oktober 2023
- 8 Treffen à 3 Stunden im Jahr I Max. 8 Teilnehmende
- Termine nach gemeinsamer Absprache (freitags)

Stefan Riehn
Diplom Supervisor DGSv
Analytischer Gruppenleiter (AMI Kassel)
Balintgruppenleiter i.A. (FIS)

Informationen und Anmeldung:
0561 894522
Stefan.Riehn@t-online.de

TEXT Heiko Schulz

Glossar der Netzwerke

A

wie Akteur-Netzwerk-Theorie

Ziemlich komplexer Stoff. Hier einmal unzulässig vereinfacht, in 10 Sätzen:

1. Die Akteur-Netzwerk-Theorie (ANT) ist eine sozialwissenschaftliche Schule.
2. Der Kerngedanke lautet: Die Gesellschaft bzw. Welt ist netzwerkartig verfasst und setzt sich aus verschiedenen Elementen zusammen.
3. Die ursprünglichen Methoden der ANT sind Ethnografie und Semiotik.
4. Die Ethnografie ist die Völkerbeschreibung, sie versucht das Zusammenleben, die Organisation und die kulturellen Ausprägungen einer Gesellschaft aus der Sichtweise ihrer Angehörigen zu beschreiben. Semiotik ist die Zeichentheorie, sie befasst sich mit Zeichensystemen aller Art, z. B. Schrift, Gestik, Verkehrszeichen.
5. Als wichtige ANT-Denker gelten Michel Callon, John Law und Bruno Latour.
6. Im Gegensatz zu fast allen sozialen Theorien definiert die ANT das Soziale nicht als etwas, das zwischen den Menschen entsteht; sondern sie hebt die Beteiligung sogenannter »nichtmenschlicher Entitäten« hervor.
7. Entität ist ein Sammelbegriff dafür, dass so unterschiedliche Gegenstände wie Dinge, Eigenschaften, Relationen, Sachverhalte und Ereignisse auf einmal und in Gänze angesprochen sind.
8. Die ANT wird als »material-semiotisch« bezeichnet. Das heißt: Sie zeigt Verbindungen auf, die ebenso materiell (zwischen Dingen) als auch semiotisch (zwischen »Konzepten«) bestehen.
9. Die ANT geht davon aus, dass viele Netz-Verbindungen sowohl materiell als auch semiotisch sind. Zum Beispiel die Universität: Sie bezieht Studen*innen, Dozent*innen sowie deren Ideen ebenso ein wie Technologien, z. B. Stühle, Tische, Tafeln, Laptops und Stifte. Alle zusammen bilden sie ein Netzwerk namens »Universität«.
10. Die vielleicht zentrale ANT-Aussage: Es handeln und agieren in der Gesellschaft nicht Subjekte oder Menschen oder Personen als alleinige Akteure, sondern immer in Abhängigkeit zu anderen Akteuren oder Entitäten.

Deshalb: Akteur-Netzwerke! Uff.

B

wie Basiselemente

Ein soziales Netzwerk ist eine organisierte Gruppe von Menschen und besteht aus zwei Basis-Elementen: Menschen und ihren Beziehungen. Auch ganz schön komplex, oder?

wie Bürgersteigexperiment

Der Psychologe Stanley Milgram hat sein Leben lang zu Phänomenen wie »Konformität« und »Gehorsamsbereitschaft gegenüber Autoritäten« geforscht. Zu seinen berühmten Experimenten gehört das Bürgersteigexperiment. Das geht so: Milgram beobachtet das Verhalten von 1.424 Passanten auf einem 15 Meter langen Stück Bürgersteig in New York City. Hier platziert er eine*n bis 15 seiner Mitarbeiter*innen in sogenannten Stimulanzgruppen. Auf sein Zeichen hin bleibt diese konstruierte Menschenmenge stehen und blickt eine Minute lang hoch zu einem Fenster in der sechsten Etage eines nahegelegenen Hauses. Dort oben befindet sich ein weiterer Mitarbeiter Milgrams, er macht nix Besonderes, steht nur da.
Das Ergebnis: Besteht die Stimulanzgruppe aus 1 Person, halten 4 Prozent der Passanten an, besteht sie aus 15 Personen, sind es 40 Prozent. Offenbar hat die Größe der Gruppe einen massiven Einfluss darauf, ob Passanten ihr Verhalten nachahmen oder nicht. Interessant auch: Besteht die Menschenmenge aus 5 Personen, hat sie beinahe denselben einflussreichen Effekt wie die 15-köpfige Gruppe.
Der Mensch ist nicht nur das ultrasoziale Wesen, sondern auch das von Gruppendruck superbeeinflussbare.

E

wie Experten (des Alltags)

Helgard Kim Haug, Stefan Kaegi und Daniel Wetzel bilden ein Autoren-Regie-Team, nennen sich Rimini Protokoll und arbeiten vor allem fürs Theater. Sie sind bekannt für ihre dokumentarischen Inszenierungen und für außergewöhnliche Spielorte. Das Markenzeichen ihrer Arbeit: Nicht professionelle Schauspieler sind die Stars, sondern sogenannte Experten des Alltags. »Echte Menschen«, die direkt aus ihrem Alltag auf die Bühne geholt werden. Die Darsteller*innen spielen keine Dramentexte, sondern sich selbst – auf Basis ihrer Biografien und Berufe. Die Experten des Alltags sind je nach Projekt: Damen um die achtzig, Teenager, arbeitslose Fluglotsen, gescheiterte Bürgermeisterkandidatinnen, Vietnamsoldaten, Waffenhändler, Trauerrednerinnen, bulgarische Fernfahrerinnen, indische Call-Center-Mitarbeiter, Rechtsanwältinnen.
Genau das interessiert Rimini Protokoll: Milieus in einem Komplex zusammenzubringen, die zwar prinzipiell voneinander wissen, sich aber eigentlich nicht begegnen. Man kann von Netzwerk-Kunst sprechen. Rimini Protokoll machen aus schwachen Bindungen etwas Starkes.

G

wie Gesetze

Das ist Netzwerkforscher*innenkonsens: Es gibt fünf wichtige Netzwerkgesetze, also Gesetze, die definieren, wie Verbindungen zustande kommen; und ob etwas und wenn ja was über die Beziehungen weitergegeben wird (z. B. Ideen, Geld, Gewalt oder Glück). Die Gesetze lauten: 1. Wir prägen unser Netzwerk. 2. Unser Netzwerk prägt uns. 3. Unsere Freunde prägen uns. 4. Die Freunde der Freunde unserer Freunde prägen uns. 5. Netzwerke führen ein Eigenleben. Netzwerkforscher*innenkonsens ist auch: Wir unterschätzen Gesetz 4.

K

wie Knoten

Jedes Netzwerk hat bzw. besteht aus Knoten. Bei den Knoten der sozialen Netzwerke handelt es sich um denkende, fühlende und handelnde Menschen. Sie treffen ihre eigenen Entscheidungen und wirken auf das Netzwerk ein, dem sie angehören – während dieses Netzwerk umgekehrt sie beeinflusst (siehe G wie Gesetze). Ein menschliches Netzwerk führt ein Eigenleben, das vollkommen einmalig ist. Jeder Knoten lebt.

M

wie Myzel

Pilze gehören wie Menschen zu den Spezies, die sich zu einem Überorganismus zusammenschließen. Sie bilden Wurzelgeflechte (Myzelien), mit denen sie den Waldboden erforschen und Nahrung transportieren und verteilen. Man weiß aus Experimenten: Pilze kooperieren sogar, um in von Menschen geschaffenen Labyrinthen ein für alle Pilzkolleg*innen optimales Geflecht zu bilden. Pilze sind also extrem sozial intelligent. Vergisst man schon mal.

S

wie Shared Reading

The Reader ist eine Organisation, die vorhat, Menschen zusammen und Bücher zum Leben zu bringen – vor allem mit der Methode Shared Reading. Die funktioniert informell, ungezwungen, niederschwellig, ohne Vorbereitung zuhause, sogar ohne Kauf von Büchern oder Begleitmaterial, nämlich so: Die Teilnehmer*innen einer Shared-Reading-Gruppe treffen sich zum Beispiel wöchentlich und lesen zusammen. Sie werden dabei angeleitet von einem ausgebildeten »Facilitator«, einem Literatur-Vermittler, der den am besten unbekannten Text mitbringt und austeilt: Gelesen wird gemeinsam, laut und langsam. Die Teilnehmer*innen reagieren spontan auf den Text und die Lesesituation, sprechen über ihre Gedanken und Gefühle, tauschen sich aus, teilen sich mit. You never read alone.
Erfunden wurde Shared Reading in Liverpool, in den späten 1990ern, von Dr. Jane Davis, einer passionierte Literaturliebenden, die eigentlich in der Erwachsenenbildung tätig war. Sie führte an der Universität Kurse durch, die das Lesen und die Kommunikation zwischen Lesenden und Text in den Mittelpunkt stellten. Inspiriert von den positiven akademischen Erfahrungen entstand die Idee, die Zielgruppe zu erweitern: auf Teilnehmer*innen, die eher nie eine Universität betreten würden. Im Jahr 2002 wurde das Projekt »Get into reading« gestartet. Teilnehmende der ersten Gruppe waren z. B. junge Mütter. Shared Reading macht zwei große Versprechen: 1. Es bildet, hilft lässig beim Erreichen hehrer Bildungsziele wie: Aufgeschlossenheit (andere Leser, andere Überzeugungen), Urteils- und Kritikfähigkeit (Umgang mit Unstimmigkeiten), Achtung vor Individualität (verschiedene Perspektiven auf eine Geschichte); 2. Es macht gesund, kann zum Beispiel Depression und Einsamkeit lindern, für ein größeres Selbstvertrauen sorgen, ein besseres Verständnis für andere entwickeln helfen … Heute gibt es fast 400 Shared-Reading-Gruppen in Großbritannien, die sich u. a. an Menschen in Krankenpflegesituationen, im Strafvollzug und in der Demenzbetreuung richten. Kein Wunder, dass »The Reader«, die Organisation hinter der Methode, von der britischen Gesundheitsbehörde gefördert wird.

Z

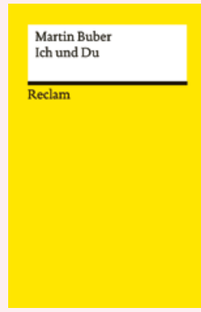
wie Zwei

Das kleinste, denkbar einfachste soziale Netzwerk ist: die Zweierbeziehung (Ehepaare, Geschwister, Nachbarn usw.). Der Maler Werner Büttner fasst den Ur-Zusammengehörigkeitswunsch in einem seiner fabelhaften Bildtitel so zusammen: »Dasein will Paarsein.«

Verknüpfen Sie sich mit diesen Lektüren!

Netzwerke managen – Praxishandbuch für austauschorientiertes Führen.
Bensmann, Dieter (2023)

Im Grunde gut. Eine neue Geschichte der Menschheit.
Bregmann, Rutger (2020)



Ich und Du.
Buber, Martin (1995)

Die Macht sozialer Netzwerke.
Christakis, Nicholas. A./
Fowler, James H. (2011)

Schwarmdumm. So blöd sind wir nur gemeinsam.
Dueck, Gunter (2015)

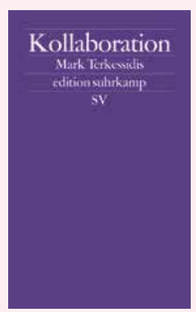
Gemeinschaft der Ungewählten. Umrisse eines politischen Ethos der Kohabitation.
Hark, Sabine (2021)

100 Impulse für Coaches.
Lienhart, Andrea/
Volk, Theresia (2023)

Die kleinste gemeinsame Wirklichkeit.
Ngyuen, Mai Thi (2021)

Die innere und äußere Triade. Beratungshaltung im Spiegel der persönlichen Biografie.
Pühl, Harald (2022)

Zusammen. Wie wir mit Gemeinsinn globale Krisen bewältigen.
Schnabel, Ulrich (2022)



Kollaboration.
Terkessidis, Mark (2015)

Komplizenschaft. Neue Perspektiven auf Kollektivität.
Ziemer, Gesa (2013)

Wie ticken Organisationen?

Ein diskursmunterer Salonabend an der KSH in München. Mit Prof. Stefan Kühl und seinen Ideen zu organisationalen Formen, Stärken und Dysfunktionen

Das Institut für Fort- und Weiterbildung an der Katholischen Stiftungshochschule (KSH) hatte zum jährlichen ›Salonabend‹ nach München eingeladen. Ein mittlerweile fest etablierter Baustein der dortigen Supervisionsausbildung. Gekommen waren erfreulich viele frühere und aktuelle Absolvent*innen der Ausbildung, Dozent*innen, Lehrsupervisor*innen, die Ausbildungsleitung sowie der Referent des Abends, Prof. Stefan Kühl, der seinen Vortrag so betitelt hatte: »Der ganz formale Wahnsinn. Was Supervisor*innen und Coaches über Organisation wissen sollten.«

Pseudoholokratisch und vermeintlich agil?

Stefan Kühl ist Organisationsberater, Autor vieler Fachbücher und als Bielefelder Professor für Organisationssoziologie bestens vertraut mit den Erwartungsbündeln an bestehende Rollen. Er enttäuschte zuerst einmal charmant die an ihn als Referenten gestellten Erwartungen. Er gab die Verantwortung für die Themengestaltung an die Zuhörer*innen zurück und bat um Fragen, auf die er sich im Gespräch beziehen wolle. Daraus entwickelte sich ein engagierter, qualitativer Diskurs.
Kühl wehrte sich gegen eine Verabsolutierung einzelner Organisationsmodelle und warnte davor, die Planbarkeit von Organisationen zu idealisieren. Jede Organisationsform habe ihre Stärken, aber auch ihre negativen, oft verdeckten Nebenwirkungen. So gäbe es weltweit nur wenige wirklich holokratische Organisationen. Die meisten scheitern oder werden nicht größer als 500 Mitarbeiter, so Kühl. Und das, obwohl der vielgepriesenen Holokratie in Forschung und Managementliteratur viel Aufmerksamkeit gewidmet werde.
Die ungewollten, oft negativen Nebenwirkungen und Dysfunktionalitäten würden sich auch bei den heute oft propagierten ›agilen Organisationen‹ sowie bei Start-ups einstellen. In ›vermeintlich agilen‹ Organisationen ergäbe sich bei Abschaffung formaler Ebenen eine Komplexitätsexplosion, die kaum zu bewältigen sei; außerdem nähmen informelle Machtkämpfe zu. Im Schatten bildeten sich dann wieder (informelle) Hierarchien.

Wie kann Hierarchie wirksam werden?

Als Vorteil von Hierarchie beschrieb Kühl: Machtkämpfe werden reduziert und Probleme lassen sich adressieren. Es gebe aber oft in formalen Organisationen eine Überschätzung der Wirksamkeit von Hierarchie und der eigenen Machtquellen. Wirksam könne Hierarchie werden, wenn das zugrunde liegende Organisationsmodell von Führenden und Geführten im Zusammenwirken weitgehend und grundsätzlich akzeptiert werde. Spielräume ergäben sich dann oft durch ›Unterwachung‹ im Kleinen, in den Nischen des beruflichen Alltags. Die Gefahr von Hierarchie bleibe aber, dass sie verkruste und ins Autoritäre abrutsche.
Die Art, wie Organisationen Zugehörigkeit regeln, sei unterschiedlich und verändere sich im Verlauf der Entwicklung. Bei politischen Bewegungen zum Beispiel sei nicht, wie bei formalen Organisationen, Geld das Lockmittel, sondern es seien die propagierten Werte: ›Purpose statt Geld‹. Viele Bewegungen würden aber ohne Formalisierung in sich zusammenfallen.
Insgesamt sieht Stefan Kühl bei allen unterschiedlichen Organisationsformen ›keine großen Würfe‹, wendet sich aber auch vehement gegen eine Fatalität bei der Entwicklung von Organisationen.

Der Abend klang als informelles Beisammensein bei vorzüglichem Fingerfood und zahlreichen Begegnungen von Ausbildungsleitung, Absolvent*innen, Lehrsupervisor*innen und dem Referenten aus. Ein Abend, der auch die Mühen einer weiten Anreise in den deutschen Süden lohnenswert machte.

HERBERT HAPPEL, Schonungen, Dipl.-Supervisor (Univ.) (DGSv), Lehrsupervisor an der KSH München.

HIERARCHIE
In einer Hierarchie herrscht (griechisch: archein) das Heilige (hieros). Urvater des Hierarchen ist deshalb der Papst der katholischen Kirche. Er hat den direkten Draht zum Heiligen und teilt mit, was ganz oben gesagt wird – und unten getan werden soll.

Neues Beratungsangebot

Wir unterstützen Sie gern dabei, einen erfolgversprechenden Antrag auf der Mitgliederversammlung zu stellen

Der Vorstand bietet allen Mitgliedern Unterstützung bei der Entwicklung von Anträgen an die Mitgliederversammlung an.
Mit der Neufassung der Satzung im Jahr 2020 wurden die Zuständigkeiten der Verbandsorgane neu geregelt. Die Mitgliederversammlung entscheidet gemäß § 7 (3) der Satzung über die verbandspolitischen Ziele der DGSv und Fragen von grundsätzlicher Bedeutung. Sie hat ferner folgende Aufgaben:

a) Wahl des Aufsichtsrates
b) Beschlussfassung über die erforderlichen Kompetenzprofile der Aufsichtsratsmitglieder
c) Beschlussfassung über die vom Vorstand in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat vorgelegte Verbandsstrategie und den Wirtschaftsplan
d) Entscheidung über ihr vom Vorstand oder Aufsichtsrat vorgelegte Beschlussgegenstände
e) Wahl des Prüfungsausschusses und Festlegung des Prüfungsauftrags
f) Wahl von Delegierten in Aufsichtsorgane von Tochtergesellschaften
g) Einrichtung einer Ombudsstelle und Wahl der Ombudsleute
h) Entgegennahme des Geschäftsberichts des Vorstandes, des Berichts des Aufsichtsrats und, sofern für den Berichtszeitraum bestellt, Berichterstattung des Prüfungsausschusses und der Delegierten in Aufsichtsorganen von Tochtergesellschaften
i) Beschlussfassung über eine Entlastung des Vorstands und des Aufsichtsrats
j) Erlass der Beitragsordnung
k) Beschlussfassung über Ethische Leitlinien, Regelwerke zur Qualitätssicherung des Berufsstandes und Mitgliederordnung nach § 5 Abs. 2
l) Beschlussfassung über Änderungen der Satzung und die Auflösung des Vereins

Bei der Antragstellung ist grundsätzlich Folgendes zu Bedenken:

- Damit Anträge satzungsgemäß sind, müssen sie sich auf diesen § 7 der Satzung beziehen. Das ergibt sich aus § 7 (1).
- Anträge zu verbandspolitischen Zielen und von grundsätzlicher Bedeutung sind dann erfolgversprechend, wenn im Verband ausreichend Gelegenheit zur Meinungsbildung gegeben war. Deshalb ist es sinnvoll, bei solchen Anliegen in längeren Zeiträumen zu denken, z.B. indem auf einer MV ein Prüfauftrag oder ein Antrag zur Gestaltung eines Kommunikationsprozesses zur Meinungsbildung beantragt wird; und auf der MV im Folgejahr eine inhaltliche Entscheidung angestrebt wird.

Bei der Antragsformulierung ist es in jedem Fall empfehlenswert zu überlegen, worüber genau eine MV eine Entscheidung treffen kann und soll.
Der Vorstand steht hierzu gern für Gespräche und Beratung zur Verfügung.

FOTOS Nicolas Wefers

Mehr Partizipation

Außerordentliche Mitglieder sollen ein aktives Stimm- und Wahlrecht auf der MV haben.

Bislang haben diejenigen DGSv-Mitglieder, die sich noch in Qualifizierung befinden (außerordentliche Mitglieder), kein Stimm- bzw. Wahlrecht in den Mitgliederversammlungen. Vorstand und Aufsichtsrat möchten das ändern. Deshalb wird der Vorstand mit Unterstützung des Aufsichtsrats auf der MV am 10./11. November 2023 in Kassel einen Satzungsänderungsantrag einbringen, so dass den außerordentlichen Mitgliedern künftig das aktive Stimmrecht eingeräumt wird.
Wir möchten dadurch die Möglichkeiten zur Partizipation im Verband ausweiten und die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Mitglieder in Qualifizierung verbessern.
Ein passives Wahlrecht, also die Möglichkeit zur Übernahme eines Wahlamtes mit z. T. langjähriger Verpflichtung, sehen wir auch künftig erst dann als sinnvoll an, wenn die Aufnahme als ordentliches Mitglied nach Abschluss der Qualifizierung erfolgt ist.

NEU

DGSv Event-Plattform
für hybride Veranstaltungen

- Mitgliederversammlung 2023
- Erstmalig hybrid
- Online-Wahlverfahren

Über alles Wichtige dazu informieren wir Sie rechtzeitig!
https://events.dgsv.de

Save the date: FiS-Supervisionstage vom 01. bis 02.06.2024 in Münster:
Verborgenes verstehen – Spiegelungen in Organisationen

Angebote 2023/24

»Es gibt immer etwas Drittes ...«
Dreieckskontrakte in Supervision und Coaching
Termin: 04.–05.11.2023, 11–18 h, 9–15 h
Ort: Kassel/390,00 €
Leitung: Wolfgang Dinger, Prof. Dr. Bernadette Grawe

Supervision 4.0 – Virtuelles Arbeiten in der Supervision
Termine: 20.01.2024, 24.02.2024, 10–15 h
Ort: virtuell/digital/400,00 €
Leitung: Anna-Lena Thies, Dr. Lutz Lyding

»Das Unbehagen in der Kultur« Sigmund Freud
Lektüre-Workshop
Termine: 4.02.2024, 17.04.2024, 05.06.2024, 15–18 h
Ort: online/300,00€
Leitung: Dr. Georg Baumann, Dr. Monika Maaßen

Der Druck auf den professionellen Alltag steigt. Konflikte und Krisen in der Supervision verstehen
Termin: 06.–07.09.2024, 11–18 h, 9–15 h
Ort: Kassel/390,00 €
Leitung: Petra Schimmel, Prof. Dr. Bernadette Grawe

Beziehung und professionelle Rolle – Sensitivity-Training
zur beruflichen Beziehungsgestaltung
Termin: 02.–06.10.2024
Ort: Mainz/950,00€
Leitung: Dr. Monika Maaßen

»Supervision und Beratung« Supervisionsausbildung
26. Kurs
1. Kursabschnitt: 20.–24.11.2024
Ort: Mainz und Münster
Leitung: Dr. Monika Maaßen, Dr. Lutz Lyding

Information und Anmeldung:
FiS – Fortbildungsinstitut für Supervision
Steubenstraße 34a
65189 Wiesbaden
Tel. 0611-603681
info@fis-supervision.de
www.fis-supervision.de

FIS
Fortbildungsinstitut für Supervision

DGSv: gut. Staat: nicht ausreichend

Ergebnisse einer Mitgliederbefragung zu Erfahrungen in der Corona-Pandemie

36 %

der Mitglieder haben in der ersten Pandemie-Welle die Soforthilfen beantragt

43 %

der Hilfen-Bezieher*innen wurden aufgefordert, das Geld ganz oder teilweise wieder zurückzuzahlen

400

persönliche Anfragen und Beratungen zum Umgang mit den pandemisch bedingten Einschränkungen

50 %

der Mitglieder schildern, dass sich die Pandemie negativ auf ihre wirtschaftliche Situation ausgewirkt hat

Im Frühjahr 2023 haben wir eine Befragung der Mitglieder zu ihren Erfahrungen in der Corona-Pandemie durchgeführt. Uns war es wichtig, herauszufinden, ob und wie die staatlichen Hilfen zur wirtschaftlichen Stabilisierung in der Pandemie-Zeit den DGSv-Supervisor*innen und Coaches geholfen haben. Aus rund 700 Rückmeldungen waren sowohl Zufriedenheit mit der staatlichen Unterstützung als auch Frustration herauszulesen. Die Antworten kamen aus allen Bundesländern und zeigten, wie regional unterschiedlich die Unterstützung funktioniert hat. Gut 36 % der Mitglieder haben in der ersten Pandemie-Welle die Soforthilfen beantragt, in fast 98 % der Fälle wurde der Antrag genehmigt und bei 80 % auch ausgezahlt. Die Wirtschaftshilfen I+II spielten für die Mitglieder nur eine marginale Rolle. In der Folgezeit wurden dann jedoch 43% der Hilfen-Bezieher*innen aufgefordert, das Geld ganz oder teilweise wieder zurückzuzahlen – was überwiegend bereits geschehen ist.

In dieser gerade für freiberuflich arbeitende Supervisor*innen und Coaches schwierigen Zeit haben wir in der Geschäftsstelle versucht, die Mitglieder nach unseren Möglichkeiten zu unterstützen. Die Corona-Informationen über »Anträge« bis »Zuschüsse« wuchsen zu einem 18-seitigen Informationspaket heran, das zeitweise täglich aktualisiert wurde. Über 400 persönliche Anfragen und Beratungen zum Umgang mit den pandemisch bedingten Einschränkungen fanden telefonisch und per Mail statt.

Rückblickend schildern über 50 % der Mitglieder in den Antworten der Befragung, dass sich die Pandemie negativ auf ihre wirtschaftliche Situation ausgewirkt hat; und 39 % bewerten die Unterstützung des Staates in dieser Situation als nicht ausreichend. Für uns als Fach- und Berufsverband war es eine anspruchsvolle und fordernde Zeit.

Wir sind froh darüber, dass fast alle Supervisor*innen und Coaches (DGSv) – mit unterschiedlichen Einschnitten – die Pandemie überwinden konnten und weiterhin ihre wichtige Arbeit leisten.

PAUL BÜREN
Referent für Mitgliederberatung, Qualität und Controlling.

NEU

Kontakt mobil & Messengerdienst Signal!

T +49 (0)1575 3049205

Über diese Mobilnummer sind wir telefonisch oder per Signal-App zu den regulären Öffnungszeiten der Geschäftsstelle für Sie da. Wir freuen uns auf Ihre Nachricht!

ILEA

dramatherapie BildungsInstitut

Institut für Lehr- und Ausbildungssupervision ilea gmbh
dramatherapie.ch Bildungsinstitut GmbH

Interdisziplinäre Weiterbildung für Lehr- und Ausbildungssupervisor:innen der Beratung und Therapie

Kunst-Handwerk Lehr- und Ausbildungssupervision
am 8. März 2024 in St. Gallen

Informationen und Anmeldung: www.dramatherapie.ch
oder www.lehrsupervision.ch

IMPRESSUM

JOURNAL SUPERVISION
Inspirationsdienst der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V.

HERAUSGEBERIN
Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V.,
Dr. Annette Mulkau
(Vorstandsvorsitzende)

REDAKTIONSANSCHRIFT
DGSv Geschäftsstelle
Redaktion *Journal Supervision*
Hohenstaufenring 78, 50674 Köln
Tel. 0221-920 04-0
www.dgsv.de, info@dgsv.de

CHEFREDAKTION
Robert Erlinghagen

REDAKTIONSLEITUNG
Nina Brutzer de Palma, DGSv
redaktion@dgsv.de

KONZEPTION, REDAKTION, TEXT
Heiko Schulz, Kröger Schulz
hs@kroeger-schulz.de

ARTDIREKTION
Kirstin Weppner, Cskw
weppner@cskw.de

AUTOR*INNEN
Dr. Sandra Bischoff,
Babette Julia Brinkmann,
Volker Brinkmann, Ella Büchner,
Paul Büren, Hartmut Davin,
Robert Erlinghagen, Herbert Happel,
Corinna Korb, Anna Malunat,
Thilo Perach, Ute Rosenau,
Ulrich Schnabel, Heiko Schulz,
Dr. Ulrike Seiffert-Petersheim,
Katja Wolterstorff

SCHLUSSKORREKTUR
Anna Pasdzierny
a.pasdzierny@gmail.com

ANZEIGEN
DGSv Geschäftsstelle
Tel: 0221-920 04-0
anzeigen-journal@dgsv.de

DRUCK
Zimmermann Druck + Medien GmbH
Victoriastraße 4, 50668 Köln

ISSN 0938-2399 | AUFLAGE 4.800

Artikel und Beiträge für das *Journal Supervision* sind immer erwünscht. Die Redaktion behält sich Kürzungen vor. Jeder Nachdruck oder andere kommerzielle Auswertungen sind nur mit Genehmigung der Herausgeberin erlaubt.

Der Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe ist am 20. Oktober 2023.

Bis demnächst!

29. August 2023 | Online
Infoveranstaltung »Zusatzqualifizierung Online-Supervision/-Coaching«

05. September 2023 | Zoom
DGSv-Vorstand im Gespräch

18./19. September 2023 | Wittenberg
Fachtagung: »Zwischen Tradition und Transformation. Supervision in Kirche und Diakonie heute«

20. September 2023 | Online
DGSv BarCamp: »Supervision & Coaching im Profit-Bereich«

22./23. September 2023 | Berlin
Kompass XL : »Ich als Marke« – die eigene Positionierung und Form finden

29. September 2023 | Frankfurt
Tag für Ehrenamtliche in der DGSv

11. Oktober 2023 | Online
2. Digitales Treffen für Netzwerke (thematisch & regional)

25. Oktober 2023 | Online
DGSv Treffpunkt Forschung

10./11. November 2023 | Kassel
DGSv Mitgliederversammlung 2023 SAVE THE DATE!

25./26. Januar 2024 | Basel
Changetagung 9: »Machtbeziehungen in Organisationen« Führung zwischen Zustimmung und Zwang

14. Juni 2024 | Hannover
DGSv Kompass-Tag

08./09. November 2024 | Bonn
DGSv Mitgliederversammlung 2024

Das nächste *Journal* erscheint im Dezember 2023.
Thema dann: »Zusammenhalt«