

# Markierungen

## Integration, Annäherung oder Abgrenzung?

Carla van Kaldenkerken

Autorenversion: Erschienen in der Zeitschrift Supervision 2/2003

Die Ankündigung für das 2. Heft in 2003 ließ mein supervisorisches Herz höher schlagen. Das interessierte mich und nach dem Gespräch mit Susanne Ehmer brauchte es keine lange Bedenkzeit zuzusagen, diese Markierungen zu schreiben.

Seit 15 Jahren arbeite ich nun freiberuflich als Supervisorin und seit 10 Jahren als Lehrsupervisorin. Ich bin geschäftsführende Gesellschafterin eines multiprofessionellen Beratungsunternehmens mit den Bereichen Organisationsberatung, Training, Supervision und Mediation. Aus dieser Perspektive interessieren mich die fachlichen Diskurse in unserer Profession, die sich mit dem Profil von Supervision beschäftigen und die Auseinandersetzung mit den angrenzenden Nachbarprofessionen oder –Methoden aufnehmen.

Da fängt es bereits an! Ist Mediation eine Methode, ein Verfahren oder sogar eine Profession (immerhin auch mit einem bzw. mehreren schnell wachsenden Berufsverbänden)? Wie setzen wir uns mit den Prinzipien des Dialog auseinander? Wie sollen wir mit dem Boom von Organisationsaufstellungsseminaren und –Ausbildungen umgehen?

Die Auseinandersetzung mit diesen Fragen reizt mich, weil sie mich immer wieder zu der Klärung zwingt, was das Besondere an Supervision ist, was unsere besondere Kompetenz ausmacht und was das Spezifische unserer Angebote ist.

Die oft polemischen Abgrenzungsbemühungen einiger KollegInnen, die Abwertung des Neuen als Modeerscheinung und die Diskurse der Schulen, die sich durch Abgrenzung profilieren, bringen mir wenig Anregung. Ich werbe sehr dafür, sich für diese neuen Anregungen zu öffnen, sie zu erkunden und mit diesen Methoden und Nachbardisziplinen in einen Dialog zu kommen.

Supervision ist schon lange nicht mehr nur im sozialen Bereich zuhause. Als Supervisorin, die überwiegend in anderen Bereichen tätig ist, muss ich die dort gängigen und bereits etablierten Beratungsformen kennen und an sie anknüpfen und das ist meist nicht Supervision.

Sicher ärgert es mich, dass diese neuen Beratungsformen keinen Bezug auf die Beratungsprofession Supervision nehmen, dass sie so tun, als ob sie das Rad neu erfinden und dass sie vermeintlich mehr Öffentlichkeit, Zulauf und Aufmerksamkeit erhalten. So hat mich natürlich auch empört, dass herausragende Vertreter der Aufstellungsarbeit wie Hellinger in ihren Veröffentlichungen lange keinen Bezug auf die Arbeiten zur Aufstellungsarbeit von Virginia Satir und Moreno genommen haben.

Ich wollte meine Wahrnehmung der „größeren Öffentlichkeit“ überprüfen und habe die verschiedenen Begriffe wie Mediation, Organisationsaufstellung, Dialog- Verfahren und Supervision in die Google Suchmaschine eingegeben und war über das Ergebnis dann doch sehr verblüfft. Supervision hat im deutschsprachigen Raum mit 74.000 in 0,18 Sekunden bei Weitem die höchsten Werte.

Aber es ist auch hochinteressant, sich in diesen neu entstandenen Zusammenhängen zu bewegen, die Diskurse dort mit zu verfolgen und dabei zu erkennen, wie entwickelt unsere Profession Supervision schon ist. Ich habe eine Mediationsausbildung absolviert und arbeite

heute als Ausbilderin für Mediation; ich habe Seminare zur Organisationsaufstellung und einige der relevanten Fachkongresse in den letzten Jahren besucht und beschäftige mich seit einigen Jahren, auch in Form von Weiterbildungen mit dem Dialog als Disziplin.

Die drei hier vorgestellten Disziplinen „Mediation, Dialog und Aufstellungsarbeit“ haben auch aus anderen Gründen Berechtigung auf angemessene Beachtung:

1. Weil sie z.T. als Konkurrenz zur Supervision auf den Markt gehen. (Aufstellungsarbeit und Mediation)
2. Weil sie eine Herausforderung an das Konfliktverständnis, das Rollenverständnis in der Konfliktbearbeitung und das methodischen Repertoire für die Konfliktbearbeitung, die in den Supervisionsausbildungen gelehrt wird, darstellt. (Mediation)
3. Weil die Prinzipien des Dialogs eine Bereicherung und Herausforderung für die Haltung der SupervisorIn darstellt, eine neue Qualität des gemeinsamen Denkens und Redens und ein interessantes Verfahren des respektvollen, kollektiven Erkundens von Grundannahmen schafft.

Mich interessiert eine Haltung der Offenheit und Bereitschaft zur Erkundung von Neuem, die Platz lässt für das Formulieren berechtigter Skepsis, die aber möglicherweise auch dazu führt, neue und bereichernde Aspekte zu integrieren und die Profession Supervision und natürlich auch individueller das eigene Supervisionskonzept zu entwickeln und fortzuschreiben.

So kann Aufstellungsarbeit eine Bereicherung von Supervisionskonzepten sein, wenn diese Arbeit im Geiste von Supervision praktiziert wird, wie ich es bei 2 Kolleginnen erleben durfte. Supervision besteht auf der Entfaltung von Komplexität und gibt die Möglichkeit spezifische neue Lösungen zu entwickeln. Das schnelle Sortieren in der Aufstellungsarbeit nach festen Regeln und Ordnungen, ohne eine Überprüfung oder Korrektur durch die Protagonisten, was ich auch erlebt habe, entspricht aus meiner Sicht nicht dem Geist von Supervision. Entscheidend erscheint mir zu sein, mit welcher Haltung diese Arbeit praktiziert wird und ob der kritische Impuls von Supervision zugunsten von vormodernen Ritualen und ewig gültigen Ordnungsmustern aufgegeben wird.

Als Lehrsupervisorin muss ich mich mit den angrenzenden und neuen Beratungsmethoden/ -professionen beschäftigen, weil gerade Lernende durch die Unübersichtlichkeit im Beratungsmarkt eine Orientierung verlangen. Ich muss Antworten auf die Fragen geben können, was die Unterschiede ausmachen, was Ähnliches in anderer Verpackung ist, was seriös und was unseriös ist, was sich integrieren lässt in die Profession Supervision und was sich auch in der Rolle, im Gegenstand und in der Methode abgrenzt von Supervision.

Es ist ratsam zu unterscheiden, ob es sich um Methoden oder um angrenzende Beratungsformen handelt, die die Rolle verändern oder verwässern würden. Lässt sich die Methode in mein Supervisionskonzept integrieren? Möchte ich mein Beratungsprofil verändern durch die Ergänzung einer weiteren Profession, die mir in komplexeren Beratungsaufträgen den Wechsel der Rolle und der Programme ermöglicht und die mir die Kompetenz gibt, passendere Angebote zu machen, meine Grenzen besser zu kennen und Kooperationen mit angrenzenden Professionen klarer zu gestalten?

Wir beobachten, dass wir mit Supervision allein den beraterischen Anforderungen in komplexen Beratungsprozessen oft nicht gerecht werden. Die Diskussion um Vernetzung von BeraterInnen, die Entwicklung weiterer beruflicher Standbeine, wie z.B. Organisationsberatung und Mediation bei vielen Kolleginnen und Kollegen bestätigen diese Beobachtung. Organisationsberatung, Konfliktbearbeitung, Krisenmanagement u.a. werden neben den üblichen Themen der Supervision verlangt.

Als Supervisoren haben wir eine der besten Beratungsausbildungen auf dem Markt genossen, wenn ich sie mit den Standards der Coaching-, Mediations- und Organisationsberaterausbildungen vergleiche, ganz zu schweigen von den Einarbeitungsprozeduren junger UnternehmensberaterInnen. Wir können uns sicher einiges zutrauen, sollten aber auch unsere Grenzen kennen und diese durch Weiterbildungen und zusätzliche Ausbildungen erweitern ohne die Rollen zu verwischen. Supervision bewegt sich im Feld Beratung mit den verschiedenen Facetten und Rollen von Supervision, Mediation, Moderation, Weiterbildung, Fachberatung und Organisationsberatung. Die VertreterInnen dieser Beratungsformen brauchen ein Verbindungswissen und Kenntnisse übereinander, um mit einander kooperieren zu können.

Deshalb verfolge ich mit großer Aufmerksamkeit die Diskussionen, die sich damit beschäftigen, was Supervisorinnen und Supervisoren wissen müssen von Nachbarprofessionen, um angemessen diagnostizieren und um professionell kooperieren zu können. Was sollten sie wissen, damit sie ihre supervisorische Arbeit erweitern durch die Einbeziehung des Wissens aus Nachbarprofessionen, wie z.B. die Bearbeitung organisationsrelevanter Aspekte in der Supervision. Was sollten Supervisoren an Konfliktbearbeitungskompetenzen haben, um „1. Hilfe“ in eskalierten Konflikten zu leisten und professionell überweisen oder kooperieren zu können?

Zu oft habe ich als Mediatorin in Beratungsprozessen die Nachfolge von SupervisorInnen angetreten, die redlich bemüht waren, mit supervisorischen Methoden der Reflexion einem hoch eskalierten Konflikt auf die Spur zu kommen und ihn dadurch häufig mit eskaliert haben.

Im multiprofessionellen Team erlebe ich die große Bereicherung in der Beratung von Organisationen, wenn wir im Team mit verschiedenen Rollen und Aufgaben arbeiten und im Ganzen einen wesentlich größeren Nutzen stiften können, als wenn wir unabhängig von einander unserer jeweiligen Profession nachgingen.

Spannend bleibt dann noch das WIE der Begegnung. Die Prinzipien des Dialogs geben dazu viele Anregungen wie eine respektvolle Erkundung und Begegnung zwischen Professionen gestaltet werden kann. Der fachliche Dialog zwischen unterschiedlichen Professionen und Methoden sondiert die Gemeinsamkeiten und Unterschiede, um prüfen zu können wie mit beidem umgegangen wird und wie sich die Professionen profilieren und abgrenzen können ohne abzuwerten.