

Supervisionsweiterbildung SUP III Conspet__ Münster – März 2021 bis Juni 2022 „Von

hier aus weiter“ – Entwicklungsbericht

Als ich an einem Wochenende im März 2021 die Ausschreibung für die Weiterbildung „Systemische Supervision und Organisationsberatung“ (SUP III) bei Conspet__ in Münster-Hiltrup auf der Homepage entdeckte, stutze ich kurz. Dann denke ich nach. Und Dienstag schreibe ich eine erste Mail. In der Woche drauf startet das erste Modul. Vielleicht, denke ich, ist ja noch ein Platz frei. Auch wenn es unwahrscheinlich wäre. Vermutlich ist es zu spät, geht es mir durch den Kopf. Und: Mist. Die Rahmenbedingungen wären gut.

Eine Mail und ein Telefonat später ist klar: Es ist noch ein Platz frei. Und bis Freitag muss die Anmeldung da sein – und müssen die Unterlagen in Münster abgeholt werden. Eigentlich ist alles schon unterwegs.

Ich rotiere. Frage meine verschiedenen Dienstvorgesetzten an. Schule. Seminar. Auch meinen zuständigen Ausbildungsdezernenten bei der Bezirksregierung rufe ich an. Sicher ist sicher. Von allen drei Stellen kommt unmittelbar das OK und die Zusicherung einer umfänglichen – ideellen, nicht finanziellen (aber das hatte ich auch nicht erwartet) – Unterstützung. Diese Unterstützung ist mir wichtig, weil damit sichergestellt ist, dass auch möglicherweise zwischenzeitlich eintreffende dienstliche Termine meine Teilnahme an Modultagen, Workshops und Supervisionen nicht torpedieren.

Alles geht glatt. Freitags nehme ich meine Unterlagen in Hiltrup entgegen. Nur eine halbe Woche später startet die erste Moduleinheit. Ich bin gespannt.

0. Ausgangspunkte.

In 2009 hörte ich zum ersten Mal von „Coaching“. In der sich ankündigenden veränderten Ausbildungsordnung für den Vorbereitungsdienst für angehende Lehrer*innen sollte ein benotungsfreier Raum für professionelle Beratung eröffnet werden. Zum ersten Mal begegneten mir Begriffe wie Ressourcen- und Lösungsorientierung. Ein erstes kurzes Wochenendseminar bei einem NLP-Ausbildungsinstitut fand ich, nun ja, merkwürdig und in Teilen übergriffig. Klarer war mir wenig geworden.

Zwei Jahre später wurde die neue Ausbildungsordnung veröffentlicht: Alle Seminar Ausbilder*innen wurden zu systemischen Coaches ausgebildet, die Ausbildung orientierte sich an den Standards der großen Coachingverbände (ein Jahr Laufzeit, 18 Seminartage, 5 Supervisionstage, Lerngruppen, eigene Prozesse inklusive Dokumentation). Anfang 2012 startete mein Ausbildungskurs. Und ich habe Blut geleckt. DAS war, was ich machen wollte. Was ich schon seit mehreren Jahren tat – und wofür ich jetzt endlich ausgebildet wurde. Meinem Handeln aus dem Bauch heraus wurde ein umfangreiches Fundament untergelegt und ein stabilisierendes Gerüst aus Methoden und Interventionen an die Seite gestellt.

Danach ging es stringent und zügig weiter: Lehrcoaching- und Trainerausbildung, erste eigene Kursleitungen – und Supervisionen (oder das, was so genannt wurde) von uns ausgebildeten Coaches.

Meine Grundausbildung(en) reichten mir nicht für meinen eigenen professionellen Anspruch. Also ließ ich mich von einem externen Institut als Systemischer Coach zertifizieren, verbunden mit neuerlichen Auswertungsprozessen eigener Coachings. Ich habe viel gelernt durch die teils ernüchternden Transkriptionen und die strenge Fokussierung auf Alternativen, Alternativen, Alternativen zu dem, was ich gemacht hatte.

Ich war immer noch auf der Suche und noch nicht zufrieden mit dem, was ich machte. Was ist eigentlich Coaching, fragte mich ein Freund (selber ausgebildeter Supervisor). Er hörte aufmerksam zu und nickte dann: Ah, Supervision light. – Mich ärgerte diese Antwort, war ich doch stolz auf die vielen Stunden, Tage, Monate meiner Ausbildungen. Und doch ahnte ich den „wahren“ Kern dieser Aussage.

Längst hatte sich mein Verständnis von Coaching und supervisorischem Handeln verändert. Die Methoden und Interventionen rückten in den Hintergrund, die Haltung rückte in den Vordergrund. Und mein So-Sein als Mensch und Beteiligter im Beratungsprozess.

Ich entschied mich für eine erste, pragmatische Unterscheidung: Coaching sind in der Regel Einzelberatungen. Supervision ist in der Regel ein Gruppenformat. Ich wusste, dass diese Unterscheidung zu stark verkürzt und doch wesentliche Charakteristika herausstellte. Die zielgerichtete Effektivität eines „klassischen“ (Business-)Coachings findet sich nicht in der reflexiveren, ruhigeren Suchbewegung der „klassischen“ Supervision. Und doch merke ich auch hier, wie die Grenzen verschwimmen. Und letztlich ist den Menschen, die sich in den Beratungsprozess begeben, egal, ob es Coaching heißt oder Supervision.

Fortbildungen bei verschiedenen Supervisor*innen folgten, mal drei Tage, mal eine Woche. Zahlreiche Bücher, Intervision, Gespräche mit Kolleg*innen halfen mir bei der Ausschärfung dessen, was ich für mich entdeckt hatte und mehr und mehr zum Zentrum meines beruflichen Handelns machen konnte.

Ich merkte, wie über die Jahre meine Expertise sich aufbaute. Routine und Erfahrung kamen zusammen. Ich selber war überzeugt, dass das, was ich mache, qualitativ hochwertig ist und professionellen Standards genügt. Und wollte doch wissen, ob andere das auch so sehen. Ob das, was ich tue, genügt, um den Anforderungen eines Supervisionsverbandes zu entsprechen. Mehr und mehr merkte ich, dass ich dieses Zertifikat „Supervisor“ auch noch haben wollte – als Selbstvergewisserung vor allem. Und als Anerkennung für mein Handeln als Berater, Coach, Supervisor.

Allein – mich hielt jahrelang ab, dass ich kaum Weiterbildungsangebote fand, die nicht „von Null“ anfangen. Und alles, was es an Anerkennungsprozeduren und Verkürzungsoptionen gab, erschien mir undurchsichtig und beliebig. Und das, was es gab, lag dann noch quer zu meinem intensiven (haupt-) beruflichen Handeln und meinem Familienleben. Dennoch ließ mich der Gedanke nicht los – bis ich im März 2021 an einem Wochenende erst auf die SG, dann auf das Konzept einer Aufbauweiterbildung und dann auf Conspect__ stieß: In Münster, also quasi vor der Haustür. Ohne Übernachtungen. Und bei allen umfangreichen Terminen gab es genau zwei Tage, an denen diese Weiterbildung planbar bzw. vorhersehbar kollidierte mit meinen anderen beruflichen Tätigkeiten. Die gesamte Weiterbildung lag zudem in der anderthalbjährigen Pause zwischen zwei meiner Coaching-Ausbildungskurse, in denen ich als Trainer gebucht war.

Noch deutlicher, dachte ich, konnte der Wink mit dem Zaunpfahl nicht sein: Jetzt oder nie. (Konnte er doch, habe ich festgestellt, als ich freitags meine Unterlagen in den Händen halte und sie durchblättere: In der Basisliteratur wird auf König und Volmer verwiesen. Bei Eckard und Gerda habe ich mein Coaching-Handwerk gelernt. Der Kreis schließt sich. Oder besser: Es geht in die nächste systemische Schleife.)

I. Längere Prozesse sind eine ganz eigene Nummer. Teams auch.

In meinen bisherigen Supervisionen gab es keine wirklichen längeren Prozesse. Die Theorie dieser Prozesse und ihrer Gestaltung war mir vertraut. Doch in Coachings im Rahmen des Vorbereitungsdienstes geht es um – in der Regel – zwei Gespräche in 18 Monaten, kaum genug, um auch nur ansatzweise eine Entwicklung anzustoßen und zu begleiten. Bei einzelnen

Lehramtsanwärter*innen gibt es indes durchaus diese längeren Prozesse – dann, wenn die Themen tiefer reichen, und die Coachees so mutig sind, sich den Themen hinter den Themen zu stellen.

Auch bei den Kontroll- und Qualitätssicherungssupervisionen für die Seminausbilder*innen, die wir zu Coaches ausgebildet haben, bilden sich kaum diese Prozesse ab. Zwei Halbtäger im Jahr ermöglichen intensives Arbeiten an zentralen Themen – es sind und bleiben aber Einzeltermine. Und bleiben damit notwendig in ihren Möglichkeiten von Veränderungen und Entwicklungen limitiert.

In den Monaten der Weiterbildung habe ich den Unterschied intensiv erlebt, den ein wirklicher Prozess machen kann: das Zusammenwachsen einer Gruppe, die kontinuierliche Weiterentwicklung – ja, „Reifung“ – eines Menschen, der eine Leitungsposition neu eingenommen hatte und sich Stück für Stück, Schritt für Schritt in diese neue Rolle hineinarbeitet.

Wird aus der Gruppensupervision eine TEAM-Supervision, ergibt sich nochmals ein ganz anderes Potential in den Supervision: Rollenklärung und die Abstimmung, wie gemeinsam gearbeitet werden soll, sind mir vertraut und ich weiß, wie ich solche Themen gestalten kann. Reibereien, Konflikte, Friktionen, gerade auch, wenn verschiedene Hierarchie-Ebenen involviert sind, waren mir bislang noch nicht so intensiv begegnet – im vergangenen Jahr tauchten sie mehrfach auch. Ergänzt wurden diese Erfahrungen mit Ohnmachtserleben der Mitarbeiter*innen ob überstrapazierter oder zu stark reglementierter Rahmenvorgaben oder struktureller Bedingungen, die (eigentlich) nicht mehr tragbar sind. Das Mit-Tragen und Aushalten, das Halt-Geben gewinnt massiv an Bedeutung. Ebenso wie das Bedürfnis nach eigener Supervision größer wird.

II. Endlich mal keine Lehrer*innen.

In der Gruppe der Teilnehmer*innen in der Weiterbildung bin ich der einzige Lehrer. Eine Teilnehmerin hat noch als Schulpsychologin „Schulkontakt“ und arbeitet mit einer ähnlichen Klientel. Alle anderen sind in vollständig anderen Kontexten unterwegs – eine spannende, bereichernde, herausfordernde Perspektiverweiterung für mich, die sich durchaus andeutete, wenn ich mit Menschen, die in der Flüchtlingsarbeit tätig sind, supervisorisch arbeite. In den Monaten der Weiterbildung und den häufig intensiven Fallarbeiten innerhalb der Module und (Lehr-)Supervisionen wurde mir diese Unterscheidung wiederholt vor Augen geführt.

Soziale und pädagogische Kontexte sind mir vertraut und bilden den Fokus meiner haupt- wie freiberuflichen Tätigkeit. Ein Business Coach wollte ich nie sein und will es nun noch weniger. Dieser Ansatz der Beratung, diese Zielgruppe entspricht nicht dem, wofür ich arbeiten möchte. Ich habe andere Ansprüche an meine Wirkungskreise und weiß meine Qualitäten an anderer Stelle besser aufgehoben als in den Etagen des mittleren oder gehobenen Managements. Vielleicht ist es ein Stück „Weltverbesserer“, das mich in den sozialen und pädagogischen Kontexten hält. Vielleicht ist es aber auch das Gefühl, dass dort, wo mit Menschen gearbeitet wird und es nicht nur um Gewinnmaximierung geht (und gehen darf!), die wirklichen, tiefen, menschlichen Themen am wirksamsten sind.

Was ich mitnehme, sind wertvolle Einblicke in das, was Therapie meint, was aufsuchende Familienhilfe ist, wie Jugendamtsarbeit organisiert sein kann. Und daraus ableitend, was für mich in meinen beruflichen Kontexten wichtiger wird.

III. Vom Mehrwert der realen Begegnung. Und von virtuellem Kontakt.

Die Weiterbildung lag mitten in der Corona-Zeit. Viele Begegnungen in Präsenz gab es nicht mehr. Was „vorher“ unhinterfragt Gültigkeit hatte, wurde hinterfragt und umgedeutet – schlicht, weil die alten Muster nicht mehr funktionierten.

Vor Corona war ich überzeugt, dass Beratung nur in Präsenz funktioniert. Während des ersten Lockdowns habe ich gelernt, was alles online möglich ist. Und als die ersten Öffnungen wieder kamen, erprobte ich intensiv und neugierig, wie *blended coaching* funktionieren kann, welche neuen Möglichkeiten sich durch eine bewusste Verknüpfung von Präsenz- und Distanzsettings, von analogen und digitalen Zugängen ergeben können.

Und als dann wieder Präsenz möglich wurde, staunte ich über die Intensität, die allein durch das Anwesend-Sein von Menschen in einem Raum, durch das Wahrnehmen-Können mit allen Sinnen, das gemeinsame Da-Sein möglich ist. Viel bewusster als zuvor nahm und nehme ich Raum wahr, nutze ihn und konzentriere mich in meinem Arbeiten auf das Wahrnehmen, das Hinein-Horchen in meinen Körper.

Zugleich mit dieser Ausschärfung experimentiere ich neugierig, wie ich diese Erkenntnisse und Erfahrungsmöglichkeiten in einen digitalen Raum transferieren kann. Vor Corona hätte ich nie gedacht, dass eine Trance auf Distanz möglich ist. Oder dass Bodenanker auch funktionieren, wenn zwischen Berater*in und Ratsuchender*dem viele Kilometer liegen. Oder dass es ok ist, wenn ich in einer Aufstellungsarbeit die Figuren für den*die Klient*in bewege – oder er*sie es macht und ich mich darauf verlassen muss, was mir erzählt wird, da die Laptop-Kamera die Aufstellung nicht einfängt, weil der Winkel nicht passt. All das funktioniert – wenn es kontraktiert wird.

Letztlich bildete auch unser Weiterbildungssetting dies ab: Wir starteten in Distanz, trafen uns nach einigen Wochen das erste Mal „live und vor Ort“ – um danach wieder in Distanz zu gehen. Die Kacheln unseres Gruppenfotos im Flur von Conspect__ geben ein beredtes Bild davon ab. Umso schöner, wenn wir in Präsenz unseren Weg beschließen werden.

IV. Die Bühnen-Metapher & angewandte Improvisation.

Über die Monate der Weiterbildung hinweg habe ich intensiver meinen persönlichen Stil und meinen Arbeitsschwerpunkt herausgearbeitet, als es zuvor schon war. Das intensive Reflektieren meines Tuns, das ständige Hinterfragen, explizite Erproben, das Vorstellen, Diskutieren und Auswerten, die Auseinandersetzung mit anderen Arbeitsstilen wirkten hier wie ein Katalysator und Beschleuniger in meinem Professionalisierungsprozess.

Etwa nach einem Drittel der Weiterbildungszeit habe ich in einem parallelen Prozess „in mehreren Kapiteln“ intensiv mit einer Weiterbildnerin gearbeitet, die aus der angewandten Improvisation kommt. Meine eigenen Erfahrungen aus dem Impro-Theater hatte ich schon vorher in meine Beratungen einfließen lassen – nun wollte ich es fokussieren und professionalisieren.

Die positiven Rückmeldungen bestätigen mich auf meinem Weg: Ich arbeite konsequent mit einem „Beratungsraum“ in Form einer Bühne, auf der die als problematisch empfundene Situation inszeniert werden kann. Assoziation (= „Hineingehen“) ist genauso plastisch umsetzbar wie Dissoziation (= „von draußen schauen“). Spielerische Elemente hatte ich vorab schon aus dem Psychodrama entlehnt, nun kamen schräge, verquere, perspektiverweiternde, spontane, provozierende, befreiende Interventionen zu meinem Repertoire hinzu.

Diese Interventionserweiterung in Verbindung mit der intensive Auseinandersetzung mit dem systemischen Denken und der Wieder-Begegnung mit durchaus schon lange vertrauten *tools* (oder: Interventionen) ergänzte sich aus meiner Sicht konstruktiv und bereichernd. Es fügte sich für mich.

Auf den Punkt brachte es ein Teilnehmer der Weiterbildung: Kreativ kannst du, das weiß ich, das weißt du. „Normal“ und klassisch musst du auch können. – Diese Rückmeldung ist mir Ansporn und Bestätigung zugleich.

V. Kund*innen.

Vielleicht meine prägendste Lernerfahrung konzentriert sich auf ein einzelnes Wort. Dieser eine Gedanke, den ich in diesem kleinen Büchlein von Jürgen Hargens Ostern am Strand sitzend gelesen habe, beschäftigt mich intensiv und wirkt weiter und nach.

Ich rede nicht mehr von Coachees, wenn ich von Menschen rede, mit denen ich in Beratungen arbeite. Zu sehr bildet COACH und COACHEE ein Hierarchiegefälle ab: TRAINER und TRAINEE. EMPLOYER und EMPLOYEE. Da der, der Macht hat. Dort der, der abhängig ist und untergeordnet.

Ich rede auch nicht mehr von Klient*innen, so wie ich es mir angewöhnt hatte, als ich in die Weiterbildung einstieg. Ich bin kein Anwalt, kein technischer oder juristischer Berater, der für seine Klient*innen Gutachten verfasst oder um ihre Belange streitet.

Ich rede von Kund*innen – gerade deshalb, weil ich genau über diesen Begriff vor einem Jahr massiv gestolpert bin. Ich wollte doch nichts verkaufen, wollte nicht auf die wirtschaftliche Dimension meines Tuns aufmerksam gemacht werden.

Und dann begegnet mir Hargens' Lesart genau dieses Begriffes: die Gleichberechtigung der Beratungspartner*innen, die Begegnung auf Augenhöhe, die Professionalität dieser Begegnung auf der einen Seite. Und ergänzend, tiefend auf der anderen Seite die Dimension des „Kundig-Seins“: Der*die Ratsuchende weiß um sein eigenes Kundig-Sein (oder er*sie weiß es gerade eben nicht und muss erst wieder darauf aufmerksam gemacht werden) und ist letztlich der*die Einzige, der*die wirklich verstehen kann, worum es geht in der Bearbeitung eines eingebrachten Themas oder Anliegen.

In „Kund*in“ steckt „kundig“. Sprache schafft Realität. Und *Aller Anfang ist ein Anfang*.

VI. Von hier aus weiter.

Nun neigt sich mit dem Schreiben dieser Zeilen dieser Wegabschnitt meines Berater-Werdens, meines Coach-Werdens, meines Supervisor-Werdens seinem Ende zu. Ich staune über die vielen Kleinigkeiten, die ich gefunden habe. Ich freue mich über die positiven Rückmeldungen zu dem, was ich tue und wie ich meine Rolle fülle. Ich bin dankbar für die Menschen, denen ich begegnen durfte und nehme viel aus diesen Begegnungen mit. Und ich spüre ein leises, warmes Freuen über die vielen WiederBegegnungen auf diesem Wegabschnitt mit bekannten Gedanken, mit bereits gelesenen Büchern, mit manchem, das irgendwie hinten über gefallen war und auch mit vielen, vielen neuen und vertieften Einsichten. (Es ist schon gut und hilfreich, wenn ein „echter“ Systemiker einem das systemische Denken erklärt...)

All das nehme ich dankbar mit. Ich schaue zurück auf das, was hinter mir liegt. Und blicke dann voraus. Da ist noch viel, was nötig ist. Und ich weiß mich gut gewappnet für die nächste Etappe meines Weges. Nicht nur, weil meine Ausrüstung im Gepäck ausgeschärft und passender wurde. Sondern gerade auch, weil manch neue Weggefährter*innen für die nächsten Wegabschnitte da sind. Und wenn diese Abschnitte vielleicht kurz ausfallen – Postkarten wird es geben. Oder Messenger-Nachrichten.

Von hier aus geht es weiter.