

Elisabeth Gast-Gittinger und Monika Maaßen

Begegnungen – Supervision in Organisationen

Bericht zum Workshop im Rahmen der FIS-Supervisionstage 2014 „Resonanzen“

2./3.5.2014 in Münster

Die beiden Arbeitsgruppenbegleiterinnen hatten sich vorgenommen, in Resonanz auf die Vorträge der Tagung nachdenklich Fragen und Gedanken zur eigenen supervisorischen Arbeit der TeilnehmerInnen Raum zu geben.

SupervisorInnen gehen als Fremde in Organisationen, erkunden dort Geschehen, das zur Beratungsanfrage geführt hat, begegnen MitarbeiterInnen und Führungskräften, lösen Hoffnungen, Abwehr, Fragen, Verunsicherungen u.a. aus, sind mit meist differenten Erwartungen konfrontiert, verspüren all diese Gefühle auch selbst und haben ihrerseits Erwartungen, versuchen sich zu orientieren und zu verstehen, um wirksam sein zu können – so wie die Mitarbeitenden ihrerseits sich auch wünschen, an ihrem Arbeitsplatz wirksam zu sein. All dies geschieht zunehmend in Organisationen, deren Situation Hartmut Rosa in seinem Vortrag mit rasendem Stillstand und Navigieren am gefühlten oder realen Abgrund plastisch beschrieben hat.

SupervisorInnen sind damit konfrontiert, dass die Veränderungen in Organisationen oftmals immer schneller gehen, dass Neues noch nicht integriert, aber schon wieder veraltet ist, dass MitarbeiterInnen und Führungskräfte kaum hinterher kommen, die Übersicht verlieren, sich nicht beteiligt erleben, ihre professionelle Verortung verlieren. Sie erleben Atemlosigkeit, Gefühle von Beliebigkeit und Austauschbarkeit, Verlust von tragenden professionellen Begegnungsräumen, „Verstummen von Resonanzachsen“ (Rosa). Als SupervisorInnen wissen sie, dass Resonanz, dass Reflexion Zeit braucht, erleben immer wieder Verständnislosigkeit für den Wert von Stabilität und haben genau das anzubieten – Reflexionsräume, die Zeit brauchen, das Wissen um die notwendige Balance von Veränderung und Stabilität!

Der Gedankenaustausch in der Gruppe kreiste um folgende Punkte:

- Supervision mit Einzelnen und Teams **in der** Organisation ist immer auch zu einem Teil Beratung **der** Organisation.
- Arbeit in Organisationen heißt oft Auseinandersetzung und zur Sprache bringen von Ohnmachtserfahrungen.
- MitarbeiterInnen erleben ihre Arbeit als befriedigend und sinnvoll, wenn sie klare Aufträge haben, wenn sie Rückmeldung bekommen, wenn sie beteiligt sind, wenn sie sich wirksam erleben, wenn sie Einfluss haben, wenn Entscheidungen transparent sind. Wie wertvoll sind identifizierte, mit der Arbeit und der Organisation sich verbindende MitarbeiterInnen für Verantwortliche in der Organisation?
- Mitbestimmung und Beteiligung sind Arbeitsformen und Werte, die Führenden/Verantwortlichen in Institutionen zunehmend zu lange dauern.

- Wenn das Gesprächs- und Besprechungswesen in Organisationen verkommt, ist dies ein Krisen- und Alarmzeichen.
- Können Bewegung und Dynamik noch als Chance gesehen werden? Nachwievor gibt es auch Organisationen, die notwendige Veränderungen verschleppen, sich ihnen nicht stellen.
- Kann in Veränderungsprozessen Sinn erlebt werden – sowohl von Mitarbeitenden als auch von SupervisorInnen? Was braucht es dazu?
- Was lösen Organisationen in mir als SupervisorIn aus, welche Geschichte mit und in Organisationen ist dabei wirksam?
- Wie geht es mir selbst als SupervisorIn mit Beschleunigung – wann halte ich Beschleunigung gut aus, wann ängstigt sie mich, bringt mich an den Rand?
- Was will ich als SupervisorIn in Organisationen bewirken? Was habe ich anzubieten?
- Verstehen, Unterbrechen, Aushandeln, Nachdenken, Respekt, Aufmerksamkeit, Beteiligung, Beziehung, Aushalten und Wertschätzen von Unterschieden, Anerkennung, etwas zum Sprechen bringen, sich berühren lassen, Integrieren,, meine supervisorische Haltung – messe ich dem, was dazu gehört, selbst ausreichend Bedeutung für das Geschehen in Organisationen zu, in welche Konflikte und Beängstigungen bringt mich mein Gepäck?
- Ohne Resonanzfähigkeit keine Supervisionsfähigkeit?
- Wie viel Komplexität verdaue ich als Beraterin, verliere ich bei zu hoher Komplexität meine Resonanzfähigkeit? Erschöpften BeraterInnen gelingt Gegenübertragung nicht mehr gut. Und ist Gegenübertragung Resonanz?
- Wie viel ist „nur Halten“, wenn ich als SupervisorIn in Organisationen arbeite? Und macht vielleicht gerade das Sinn für MitarbeiterInnen, wenn z.B. Raum für all die differenten Erfahrungen und Gefühle geöffnet wird?
- Wird individuell ausgehalten, was nur kollektiv lösbar ist?
- Kooperationsbeziehungen in großen Organisationen erfordern Rückkopplungsprozesse.
- Nicht die Welt retten, sondern verträglich zurechtkommen – könnte das ein Motto sein?

SupervisorInnen sind Suchende, Fragende, Nachdenkliche – auch in Organisationen, wenn es glückt!