

**„Vom Supervisionswalzer zur Coaching-Rumba“ –  
12. Fachtagung der Regionalgruppe Ostwestfalen-Lippe  
am 24. Februar 2007 im Jugendhof Vlotho**



Vieles ist wie immer, an diesem letzten Samstag im Februar im Jugendhof Vlotho. Die DGSv-Regionalgruppe Ostwestfalen-Lippe hat zur Fachtagung eingeladen und es kommen 85 Supervisorinnen und Supervisoren aus Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bremen.

Es begrüßen Rüdiger Beinroth für den Jugendhof Vlotho, Raimund Erger als Sprecher der Regionalgruppe OWL und für die DGSv Jörg Fellermann.

Im kulturellen Beiprogramm machen Susanne Schulz und Jho Kaufmann von der Gruppe „London-Paris-New York“ die beschwingte Musik. Der Buchhändler freut sich über einen guten Umsatz von Fachliteratur. Die Tischgespräche in den Pausen vermitteln eine gute Stimmung.

Die bundesweit anerkannte Referentin Frau Andrea Ebbecke-Nohlen aus Heidelberg hält einen anschaulichen, grundlegenden Vortrag. Und am Nachmittag finden Workshops statt, die methodische Nahrung für den Berufsalltag anbieten.

Und manches ist anders in diesem letzten Februarsamstag im Jugendhof Vlotho. „Wir können auch Frühling!“ verkündet Raimund Erger, indem er auf die winterlichen Wetterkapriolen der Vorjahre anspielt.

Rüdiger Beinroth ist als Vertreter des Jugendhofes Vlotho gespannt, wer im nächsten Jahr seine Begrüßungsworte übernimmt, da er sich im Mai 2007 als Jugendhof-Mitarbeiter in die Freizeitphase der Altersteilzeit verabschiedet.

Jörg Fellermann wundert sich, wie schnell er die Strecke Köln-Vlotho am Samstagmorgen hat fahren können.

Heinrich Fallner verblüfft das Plenum mit einer „Zwei-Tassen-Demonstration“ und ist überrascht, dass sich 40 Personen in seinem Workshop einfinden.

Auf der Tanzfläche bewegen sich zum Abschluss der Fachtagung zum Walzer und zur Rumba immerhin 15 Paare.



Jörg Fellermann begrüßt für die DGSv. Foto: Rave

Unser Geschäftsführer Jörg Fellermann sieht Coaching als berufspolitische Herausforderung für die DGSv, die hierfür allerdings bestens gerüstet sei. Coaching sei Chiffre für bestimmte Themen (wie Karriere und Berufseinstieg) und werde vom Kunden eher als ein Training verstanden, das eine eher distanziertere Beziehung zum Kunden beinhalte und mit Effektivität gekoppelt sei. Er fordert auf, sich mutig auf Neues einzulassen und sieht die Chance für eine ansatzlose Reflexion.

Raimund Erger spitzt die Unterscheidung zwischen Coaching und Supervision in seinem Einführungsvortrag mit einer kleinen Geschichte zu:

*Ein Professor händigt die Unterlagen für das Abschlußexamen aus und verursacht einige Verwirrung bei den Studierenden. Einer von ihnen springt auf und ruft aufgeregt: "Aber, Herr Professor, das sind ja die gleichen Fragen, die Sie uns bei der letzten Klausur gestellt haben!" - "Stimmt", sagte er, "aber die Antworten haben sich geändert."*

Die Möglichkeit der Antworten ändert sich mit dem Wandel der veränderten Bedingungen unserer Kunden. Daher sei der Einsatz unterschiedlicher Beratungsformate- vom Supervisionswalzer zur Coaching-Rumba - nur zeitgemäß oder anders - mit dem Zitat vom Kirchenlehrer Aurelius Augustinus- gesagt: „*Ich lobe den Tanz, denn er befreit den Menschen von der Schwere der Dinge und bindet den Vereinzelten zur Gemeinschaft./ Ich lobe den Tanz, der alles fordert und fördert, Gesundheit und klaren Geist und eine beschwingte Seele./ O Mensch, lerne tanzen, sonst wissen die Engel im Himmel, mit dir nichts anzufangen.*“

Bewegt und beschwingt hat sicherlich auch Andrea Ebbecke-Nohlen, Vorsitzende des Helm-Stierlin-Instituts in Heidelberg, mit Ihren Impulsen die Gedanken der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Sie möchte eher die Trennschärfe zwischen Supervision und Coaching aufheben und stellt die Frage in den Mittelpunkt: „Was braucht der Klient?“

Coaching hat für sie einen kurativen und präventiven Auftrag, betrifft das Veränderungsmanagement und thematisiert den Umgang mit Hierarchien. Allerdings hat sie den Eindruck, dass der Begriff zunehmend inflationär genutzt wird und so die Frage der Definition verkompliziert.

Sie warnt in ihrem lösungs- und ressourcenorientiertem Arbeitskonzept eindrücklich vor gut gemeinten Ratschlägen, die eine überhöhte Verantwortlichkeit des Supervisors/ der Supervisorin bewirken. Die eigene Verantwortungsübernahme des Supervisanden/ der Supervisandin ist für sie in einer Ausgangsfrage erst dann gegeben, wenn im Handlungskonzept das „Ich“ zentral auftaucht. „Wenn der Kunde seinen Arbeitgeber nicht ändern kann, dann kann er sich selbst ändern!“ Im Sinne der Eigenverantwortlichkeit hält sie die Beziehungsgestaltung für veränderbar. Hierzu ist es notwendig, den Menschen (bildlich) zu vermitteln, dass sie wählen können.

Oder anders ausgedrückt: „Jede Medaille hat drei Seiten: Vorder-, Rückseite und den Rand!“ Indem es gelingt, die Zusammenhänge der Wechselwirkungen zu erfassen, entwickelt sich ein verändertes Verhalten. Nicht die Problemanalyse mit ihrem Defizitcharakter steht für sie im Vordergrund, sondern die Ressourcenorientierung und die eigene Veränderungsmentalität. Der kreative Perspektivenwechsel wertschätzt die Komplexität des Systems und fördert lösungsorientierte Schritte.



Andrea Ebbecke-Nohlen beim Vortrag. Foto: Rave

In der systematisierten und engagiert vorgetragenen Form bestärkt sie systemische Grundhaltungen der supervisorischen Arbeit.

Die am Nachmittag angebotenen Workshops zu verschiedenen Coaching-Konzepten vermitteln praxisnah, wie das supervisorische Beratungsangebot durch Coaching ergänzt werden kann.

- Wilma Pokorny-van Lochem und Alfons Walter, präsentieren ihr Konzept der Metaprofilanalyse, eine Möglichkeit mit Hilfe eines Computerprogramms z.B. das persönliche Beratungsprofil besser einschätzen und gegenüber den Kunden besser argumentieren zu können. Ziel ist dabei eine Stärken- und Schwächenanalyse zu erstellen, die in einem Diagramm anschaulich graphisch dargestellt wird. Am Ende eines Beratungsprozesses kann die Metaprofilanalyse erneut eingesetzt und die Veränderungen in einem neuen Diagramm sichtbar gemacht und nachgewiesen werden. Das Programm dient häufig als auch akzeptierter „Türöffner“ in den Beratungseinstieg bei Menschen, für die Beratungsprozesse noch ungewohnt sind.
- Andrea Ebbecke-Nohlen demonstrierte unter dem Rahmenthema „Coaching mit Mitarbeitenden“ in zwei Live-Beratungen an Fallbeispielen von Teilnehmenden ihre am Vormittag vorgestellten Vorgehensweisen zu Supervision und Coaching. Die Teilnehmenden des Workshops wurden als Reflecting-Team genutzt und konnten dabei ihre eigene Erfahrung am Fall und mit der Vorgehensweise machen. Deutlich wurde dabei, wie wichtig die eigene Rollenklarheit ist, sowohl in der Rolle als Supervisor/in als auch als Coach.
- Heinrich Fallner vermittelt anschaulich (mit einem Leuchtturm in der Raummitte) sein Konzept „Coaching mit System“. Coaching ist für ihn ein komplexes und vielschichtiges Arbeits-Beziehungssystem. Bei seinem „bodenständigen Coaching-Haus“ wird deutlich, dass die Türen auf unterschiedlichen Ebenen geöffnet werden können. Entscheidend ist der erteilte Auftrag. Beeindruckt sind die Teilnehmenden von der Übung „Rückmeldung im Mittelpunkt“, wo eine Zuordnung nach den (Lauf-) Kriterien „schützen-stützen-fordern-konfrontieren“ erfolgt und sich eine Übersetzung in das eigene supervisorische Selbstkonzept anbietet.



„Leuchtturm-Orientierung“ nach H. Fallner. Foto: Rave

Und auch am letzten Samstag im Februar 2008 wird es wieder eine interessante Fachtagung der Regionalgruppe Ostwestfalen-Lippe geben, wo vieles wie immer – und manches ganz anders sein wird.

### **Thomas Rave**

Supervisor (DGSv) und Sprecher der Regionalgruppe Ostwestfalen-Lippe