

Und Sie so?

5 Krisen-Fragen an 5 Supervisor*innen/Coaches



FOTO: Ante Hamersmit @ unsplash

2

ERNESTINE FEUSTEL-LIESS über einen größeren Bildschirm, offene Wunden und die Gleich- zeitigkeit von Ungleichzeitigkeit

1. Wie haben Sie die letzten 18 Monate als Supervisor*in und/oder Coach erlebt?

Da war plötzlich das Gefühl »Alles gerät ins Wanken«. Spürte ich vorher Unsicherheiten und Volatiles vor allem im Außen, so war es jetzt innen. Wie ein Bumerang nahm die Unsicherheit Kurs, wechselte die Richtung und traf mich direkt in meiner Mitte. Ich war auf dem Weg zu einer Veranstaltung, da rief ein Kunde an. »Aufgrund der hohen Inzidenzen sind alle Termine bis auf weiteres abgesagt«. Und das blieb kein Einzelfall. Seit 20 Jahren war mein Kalender nicht annäherungsweise so leer wie im Frühjahr 2020. Diese Leere fühlte ich auch in mir. Ich wurde meine eigene und beste Klientin. Anstrengend war, negative Energien nicht zu nah an mich herankommen zu lassen. Ich wurde teilweise von Auftraggeber*innen wie ein Trauerfall behandelt, dem man sein tiefes Beileid – gerne ungefragt – ausdrückte. Ich war aber auch frei, alles Gewohnte, Eingefahrene zu drehen und zu wenden und offen zu sein für neue Impulse.

2. Was lief den pandemischen Umständen entsprechend (erstaunlich) gut? Was war schlimm?

Erstaunlich gut konnte ich mein »analoges« Wissen in Online-Formate übersetzen. Auch kreative Ideen für die Prozessgestaltung fielen auf fruchtbaren Boden bei Klient*innen und Auftraggeber*innen. Mit Partnern aus Medientechnik, IT und Programmierung wurden neue Konzepte möglich. »Hybrid« und »digital« waren neue Zauberwörter. Schlimm war, dass insbesondere öffentliche Auftraggeber Zoom verteuerten und die Datenschutzbeauftragten eine Nutzung ablehnten, ohne zu sagen, wie es alternativ machbar wäre.

3. Was haben Sie (neu) gelernt?

Die Lernkurve war steil. Und inspirierend. Kollegiale Beratung und Testings für die Umsetzung von Online-Workshops und Beratungen vermittelten Erfahrungen, die praxistauglich waren. Ich habe gelernt, wie man Mentimeter, SurveyMonkey, Conceptboard und Miro nutzen kann. Wie man Sketchnotes live aufzeichnet, das iPad teilt und analoge Tools in digitale Settings integrieren kann. Eine nebenbei erworbene neue Berufsbezeichnung: Hygienebeauftragte.

4. In was haben Sie investiert?

Kamera, Licht, Ton. Lizenzen für Videokonferenztools und interaktive Methoden. Fortbildung Online-Facilitation.

5. Ihre wichtigste Krisenerkenntnis?

Hinter der Gewohnheit liegen Schätze. Die Krise ist der Türöffner. Nur Mut.

KRISTINA OLDENBURG
über leere Kalender, SurveyMonkey,
und das Zauberwort »hybrid«



1. Wie haben Sie die letzten 18 Monate als Supervisor*in und/oder Coach erlebt?

Die Zeit war und ist geprägt von einer Zunahme an Widersprüchen. Wir alle als Individuen, aber auch Teams und Organisationen mussten mit Ambiguitäten wie Nähe und Distanz, Ent- und Beschleunigung, Leere und Verdichtung, Kontrolle und Freiheit einen ganz neuen Umgang finden. Es fand viel »Gleichzeitigkeit von Ungleichzeitigkeit« statt und die Kommunikation darüber, wer sich wo befindet, wurde entscheidend, so mein Eindruck.

2. Was lief den pandemischen Umständen entsprechend (erstaunlich) gut? Was war schlimm?

Der Einstieg in die Online-Beratung lief gut. U.a. habe ich die Arbeit des MV Zukunftsrates konzipierend und moderierend begleitet, und es war erstaunlich, wie intensiv und ergebnisreich die Online-Sitzungen mit fünfzig Personen waren. Durch den Einsatz von Whiteboards war der Prozess sehr transparent und partizipativ. Ich erlebte auch hilflose Organisationen und meine begrenzten Möglichkeiten, zu unterstützen. Es war schlimm zu sehen, was für ein Kommunikationsvakuum dort entstanden war.

3. Was haben Sie (neu) gelernt?

Mitten in der Krise habe ich eine feste Stelle aufgegeben und meine Freiberuflichkeit ausgebaut. Das kam mir beim Entwickeln neuer Fähigkeiten und Formate zugute. Gelernt habe ich, wie virtuelle Formate Fokus und Konzentration fördern können und wie ich auch online einen Raum für Vertrauen, Offenheit und Tiefe schaffen kann.

4. In was haben Sie investiert?

Zum einen ganz handfest in einen großen Bildschirm. Zum anderen auch in Weiterbildungen zu Online-Beratung. Vor allem habe ich in den eigenen Mut investiert, mich selbst in neue Gebiete vorgewagt und mit Kolleg*innen eine Beratungsfirma gegründet.

5. Ihre wichtigste Krisenerkenntnis?

Die äußere Krise hat in vielen Organisationen »Wunden« offengelegt. Als Beraterin erlebe ich eine stärkere Anfrage nach Themen wie »Psychologische Sicherheit« und »Kommunikation in hybrid arbeitenden Teams«. Das zeigt, dass das Beherrschen von innovativen Online-Tools allein nicht ausreicht, wie entscheidend Vertrauen und Kommunikation für eine gelingende Zusammenarbeit ist und was wir Prozessberater*innen hier beitragen können.

1. Wie haben Sie die letzten 18 Monate als Supervisor*in und/oder Coach erlebt?

Ich habe die Zeit sehr intensiv erlebt. Die hohe Belastung vieler meiner Teams hat dazu geführt, dass auch meine Supervisionen sehr intensiv waren. Alles trat deutlicher zutage, wurde plastischer, dramatischer, dringender. Viele Führungskräfte und Teams haben sich von ihren Arbeitgeber*innen und von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen »nicht gehalten« gefühlt – und waren ungehalten.

Ich selbst habe mich teilweise auch »ungehalten« erlebt. Weil ich an mich den Anspruch habe, meinen Klient*innen einen guten Rahmen zu geben, war das sehr kräftezehrend.

2. Was lief den pandemischen Umständen entsprechend (erstaunlich) gut? Was war schlimm?

Es gab viele Aufträge und ich musste mir als Freiberuflerin keine existenziellen Sorgen machen. Schlimm ist für mich, wie sich gesellschaftliche Unterschiede vergrößern und verschärfen. Die Dauerangst vervielfacht die gesellschaftlichen und sozialen Gereiztheiten.

3. Was haben Sie (neu) gelernt?

Ich habe viel über die Sehnsucht der Menschen nach mehr Gemeinsamkeit, mehr Mitmenschlichkeit und mehr Beziehung gelernt. Ich habe auch gelernt, dass so etwas wie Normalität wohl immer nur temporär ist.

4. In was haben Sie investiert?

Ich habe in »Konzentration« und »Bildung« investiert: der Stapel meiner Fachbücher ist geschrumpft und ich habe online eine Hypnocoaching-Ausbildung abgeschlossen. Zusammen mit meinem Kollegen Hubert Kuhn habe ich ein Handbuch über Gruppendynamik für die (systemische) Praxis geschrieben. Ich habe mich radikalisiert in Sachen Tier- und Klimaschutz.

5. Ihre wichtigste Krisenerkenntnis?

Gemeinsames Lernen und Austausch in Präsenz, dreidimensional und in Farbe ist für mich gegen nichts eintauschbar. Wir Menschen brauchen Raum, Körper und Beziehung, um lernen und wachsen zu können und um gesund zu sein. Das ist durch nichts zu ersetzen.

3

ROSA BUDZIAT
über Ungehaltenheit, temporäre Normalität und schrumpfende Fachbuchstapel

CHRISTINE MIEDANER **4** über Gehversuche mit Zoom, wachsenden Toolmut und neue Überörtlichkeit

1. Wie haben Sie die letzten 18 Monate als Supervisor*in und/oder Coach erlebt?

Die ersten Wochen der Pandemie waren von großer Verunsicherung und existenziellen Fragen geprägt. Alle Aufträge wurden storniert – und es stellte sich mir die Frage, wie »systemrelevant« Supervision und Coaching sind. Denn plötzlich geht es ja auch ohne diese Beratungsformate. Auch die politischen und sozialpolitischen Entwicklungen beobachtete ich mit Sorge. Immer mehr gerieten digitale Beratungsformate in den Fokus. In der Anfangsphase war das für mich nicht vorstellbar. Wie kann da eine tragfähige Beziehung aufgebaut werden, wie kann ich als Supervisorin die feinen Schwingungen wahrnehmen und differenzieren? Erste Gehversuche mit Zoom waren dann doch hoffnungsvoll und ich habe mich entschieden, die Zertifizierung für Online-Supervision und -Coaching zu wagen.

2. Was lief den pandemischen Umständen entsprechend (erstaunlich) gut? Was war schlimm?

Die ersten digitalen Supervisionen, sogar mit mir unbekanntem Teams, haben mich bzgl. Nähe und Fokussierung überrascht. Meine Affinität zu digitalen Formaten wuchs – und auch mein Mut, Tools auszuprobieren.

3. Was haben Sie (neu) gelernt?

Die Zertifizierung hat mir die Erkenntnis gebracht, dass professionelle Supervision auch digital möglich ist, dass sie sogar manchmal fokussierter, methodisch variabler ist. Und dass es durchaus möglich ist, intensiven Kontakt aufzubauen, zumal dieses Setting weniger Ablenkung bietet und mehr Konzentration auf das und die Gegenüber. Und ich habe gelernt, dass große Verunsicherung ein durchaus positiver Veränderungsanreiz sein kann.

4. In was haben Sie investiert?

In Weiterbildung, in Lektüre, in eine neue Homepage, in technische Ausstattung und in ausgewählte Online-Tools.

5. Ihre wichtigste Krisenerkenntnis?

Unser Credo als Supervisor*innen ist es ja, immer wieder die Perspektive zu wechseln, gewohnte Bahnen zu verlassen. Genau das hat die Krise nötig und möglich gemacht. Ich bin aus einer komfortablen Zone der Auftragsicherheit katapultiert worden und hatte nun die Möglichkeit, meine Freiberuflichkeit aufzugeben oder mich den Gegebenheiten anzupassen. Ich habe jetzt eine große Freiheit meiner angebotenen Settings, kann auch überörtliche Kooperationen neu denken und entwickeln.

DIE AUTOR*INNEN

KRISTINA OLDENBURG
ist u. a. Supervisorin, Coach, Mediatorin, Stadtplanerin und Visual Facilitatorin.

ERNESTINE FEUSTEL
ist Organisationsberaterin, Supervisorin und Coach.

ROSA BUDZIAT
ist u. a. Systemische Supervisorin und Coach DGSv, Organisationsberaterin sowie Psychodrama- und Weiterbildungsleiterin.

CHRISTINE MIEDANER
ist u. a. Supervisorin und Systemischer Business-Coach.

DR. MICHAEL FUNKE
ist selbstständiger Organisationsberater, Coach und Supervisor.

1. Wie haben Sie die letzten 18 Monate als Supervisor*in und/oder Coach erlebt?

Um ein Bild zu benutzen: Anfangs habe ich mich gefühlt wie irgendwo auf dem Rand sitzend und von außen auf das Geschehen blickend. Vielleicht war es Selbstschutz, um erst zu beobachten und nicht zu agieren, vielleicht war es Unsicherheit darüber, was gut zu tun ist. Ich habe eine Welt erlebt zwischen völlig überzogen und ignorierten Sicherheitsbedürfnissen, Polarisierung und ein Ausdünnen der Mitte. Es fehlte die Kommunikation über den Graben des mittleren Modus. Dazu Menschen in Überforderungssituationen. Pflegekräfte, die die Handschuhe, weil »Einweg« am Anfang der Schicht anzogen und am Ende wieder aus, egal wen sie zwischendurch wuschen. Einen vor zehn Jahren aus dem Westen gekommenen Abteilungsleiter, der im Brustton tiefster Überzeugung meinte: Ich lass mich doch nicht von so einem Ostarzt behandeln, ich will zurück nach Deutschland.

2. Was lief den pandemischen Umständen entsprechend (erstaunlich) gut? Was war schlimm?

Führungskräfte waren dankbar, statt des sonst üblichen quartalsweisen Denktags eine wöchentliche Zoom-Runde zu haben, um sich über ihre Fragen auszutauschen. Andere Aufträge brachen völlig weg, weil kommunale Angestellte zwar ihren Büro-PC, aber weder Kamera noch Mikro zur Verfügung hatten.

Schwierig zu sehen war ein verbreitetes Corona-Müdigkeits-Burnout-Syndrom, wie ein schleichen-des Ausbluten, Steuerung durch Drohung, keine Mitnahme der Menschen, fehlende Führung, was ein hohes Maß an Verantwortungslosigkeit erzeugt. Schwierig ebenfalls, von einer guten Bekannten, promovierte Betriebswirtin, plötzlich verschwörungstheoretische Mails zu bekommen, sie menschlich nicht mehr erreichen zu können und trotzdem zu versuchen, die Beziehung zu halten.

3. Was haben Sie (neu) gelernt?

Das ist etwas kurios. Anfangs war ich sehr skeptisch gegenüber Online-Beratung. Erst über den Umweg einer guten Online-Erfahrung auf anderem Feld habe ich mich angenähert, um dann im produktiven Zusammenspiel mit einem Kollegen so tief in die Materie zu graben, dass nicht nur Einzel- und Team-Supervision online gelingen, sondern wir seit Herbst 2020 eigene Kurse zur Online-Moderation durchführen.

4. In was haben Sie investiert?

In Zoom, Miro Board und insbesondere in die eigene Erfahrung, sprich: viel ausprobieren, learning by doing. Ich habe oft an einen Satz aus früherer Hochschulzeit denken müssen: Das kenne ich nicht, darüber muss ich mal eine Vorlesung halten ...

5. Ihre wichtigste Krisenerkenntnis?

Auch Krise will gelernt sein, sprich: Aufbau von Krisenkompetenz, auf Sicht fahren, Kontakt halten, verstärkt kommunizieren, Blick auf die Ressourcen, gelegentliches kontraintuitives Handeln (Maske auf, obwohl der Bauch sagt: es reicht). Die Pflege des sozialen Netzes ist essenziell. Hier nehmen auch andere gern Unterstützung an. Die Maßgabe »social distancing« war verheerend, es geht gerade darum, bei »physical distancing« soziale Bindungen zu halten und zu pflegen. Das (auf einer Kompass-Tagung vorgestellte) Instrument der »Landkarte der Unsicherheit« erwies sich als ausgesprochen hilfreich.

DR. MICHAEL FUNKE
über schleichendes Ausbluten, gelegentliche Kontraintuition und die Landkarte der Unsicherheit

5