

Gerhard Wittenberger

Gedankensplitter: Supervision oder Coaching?

Coaching ist in der Praxis ein schillerndes Modewort für traditionelle Lern-, Trainings- und Beratungsaktivitäten. Supervision taucht in diesen diversen Zusammenhängen nicht auf. Gleichwohl hat sich die DGSv zur "Gesellschaft für Supervision und Coaching" umbenannt. Worin besteht der Sinn in diesem Un-Sinn?

Die beste Aufklärung über das was Coaching ist, liefert die Weltbühne "Fußball WM 2018" – (daneben gibt es natürlich eine unüberschaubare Zahl alternativer Modelle): Deutschland verliert gegen Mexiko – die schlechte Nachricht. Die scheinbar gute Nachricht war: Bis zum nächsten Spiel hatte „der Coach eine Woche Zeit, eine Lösung zu finden“. So die Kommentare in allen Medien, die dazu konsultiert werden konnten. Letztlich stellte sich heraus, dass weder die Zeit noch der Coach und wahrscheinlich auch nicht nur die strukturellen Probleme der Institution (DFB), Ursache einer „grandiosen Illusion“ waren. Der Komplexität des Themas „Warum ist die deutsche Nationalmannschaft gescheitert?“ wird man mit kognitiven Strategien nicht näher kommen. Zeit spielt im Unbewussten keine Rolle. Die Aufarbeitung darüber, welche Rollen die formell und informell beteiligten Personen einerseits und die institutionelle Bedingungen andererseits dabei spielten, wird man öffentlich nicht wirklich erfahren. Das ist Politik und geht weit über meinen Gedankensplitter hinaus.

Bricht man die große Welt-Bühne herunter auf das Terrain "Supervision", kann man die Rollendifferenz zwischen Supervisoren und Coaches eindrucksvoll an Supervisoren studieren, die in ihrer hauptberuflichen Rolle eine Leitungsfunktion haben: Immer dann, wenn ihnen Leitungsthemen in ihren Supervisionen angeboten werden, stellen sich "Verwicklungen" ein. Das ist zunächst ganz "normal" und verständlich. Schwierig wird es, wenn ihre Ambiguitätstoleranz (vgl. Krappmann, 2000) d.h. die „Zweideutigkeit“ in der eigenen Rollenidentität durch Unsicherheit oder Ungewissheit strapaziert wird, weil die Fähigkeit, mehrdeutige Situationen und widersprüchliche Handlungsweisen zu ertragen, geschwächt ist. Der Supervisor wird auf Grund seiner beruflichen Erfahrung zum vermeintlich besseren "Leiter". Das macht sich zunächst im Supervisor als Unbehagen oder als affektive Reaktion bemerkbar, die er ggf. als "Lösungsidee" anbietet. Er mutiert dann zum Coach, wenn die Idee als "Lösung" und nicht als Hypothese oder Konstruktion verstanden und formuliert wird. Auf die Fragen der Supervisanden, „was sollen wir nun tun?“ keine Antwort zu haben, bewirkt erst einmal, dass der Supervisor in Selbstzweifel (z.B. bin ich das Geld wert, das ich verhandelt habe) fällt und ggf. doch noch nach Lösungen sucht. Hypothesen oder Konstruktionen können nur Anregungen zum Weiter-Denken sein. (Im Unterschied zum Fußballer, der nach Maßgabe des Coaches Handeln soll/muss). Das bedeutet nicht, dass der Supervisor keine Verantwortung für seine Interventionen zu übernehmen braucht, auch wenn in den Beziehungen zu seinen Supervisanden von "alleiniger und geteilter Verantwortung" (Zwiebel, 2017) auszugehen ist.

Die Komplexität dieses Themas kann m. E. nicht durch eine Namensänderung eingeholt werden. Insofern ist der Werbeslogan "Mein Coach ist Supervisor" nicht auf einen pragmatisch

begründbaren Namensunterschied der Beratungsformen zu reduzieren, der vernachlässigt werden könnte (Zimmer-Leinfelder, 2015). Namen transportieren Inhalte, das wusste man schon bei den alten Propheten. Namensänderungen verändern auch Inhalte – manchmal ganz bewusst, meistens unbewusst.

Literatur

Krappmann, L. (2000). Soziologische Dimensionen der Identität. Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen. Stuttgart.

Zimmer-Leinfelder, I. (2015): „Mein Coach ist Supervisor“ – Gedanken zu Supervision und Coaching. Newsletter Nr. 7, November 2015.

Zwiebel, R. (2017): Vom Irrtum lernen. Behandlungsfehler und Verantwortung in der psychoanalytischen und psychotherapeutischen Praxis. Stuttgart.