



Hohenstaufenring 78
50674 Köln

T. +49 (0)221/92004-0 info@dgsv.de
F. +49 (0)221/92004-29 www.dgsv.de



Deutsche Gesellschaft für
Supervision und Coaching

Wir Wossis

Wir sollten uns mehr mit unserer ostwestdeutschen Geschichte, Identität und Beratungskultur beschäftigen, meinen Falk Rodigast und Oliver Schwenner. Und beginnen einen Briefwechsel.

Leipzig, am 24.05.2019

Lieber Oliver,

seit unserer Barcamp-Session auf dem Verbandsforum ist meine Wahrnehmung noch einmal besonders geschärft für den Umgang mit anderen sozio-kulturellen Prägungen als meiner eigenen. Im Idealfall wäre wohl der vorurteilsfreie Umgang in offener Diskussion der beste Weg, gegenseitiges Verständnis und damit die Basis für gemeinsames Handeln zu schaffen. In der täglichen Praxis ist das nicht immer der Regelfall. Ich ertappe mich selbst dabei, wie schwer es mir manchmal fällt, bisherige Denk- und Wortmuster zu verlassen.

Gerade jetzt, im Jahr 30 nach friedlicher Revolution und Wiedervereinigung, wird das am Beispiel Ost-West wieder deutlich. Die Resonanzen der KollegInnen aus dem Barcamp wiederholen sich in der täglichen Arbeit und sind meist mit intensiven individuellen Gefühlen verbunden. Eine Kollegin sprach von stark schambesetztem Erleben der Unterschiede. Ein Kollege hob die Hände. Bloß nicht das Thema anfassen. Berührungängste. Die Vermeidung reicht bis zur Verneinung des Sachverhalts. Reisen werden lieber ins Ausland unternommen, um dem eigenen Land und seinen Menschen auszuweichen. Junge KollegInnen sprechen von Verständnisfragen im Umgang mit Teams, die aus West- und Ostdeutschen bestehen. Schwierigkeiten im Team und bei sich selbst, die sie nicht recht einordnen können, da ihnen die Historie fehlt. Ein Kollege aus den alten Bundesländern formulierte: „Die Ostdeutschen können nicht zurück. Das Land gibt es ja nicht mehr.“ Im Osten, wie im Westen fehle es an Handwerkszeug im Umgang mit diesem Thema. Manchen scheint, das soziale Zusammenwachsen hat nur begrenzt stattgefunden. Ein Vakuum ist entstanden.

Auffällig war das Fehlen dieses Themas auf dem Verbandsforum – sowohl in der DGSv-Historie als auch in den offiziellen Beiträgen. Das war ja unser Anstoß, unseren Input beim Barcamp zu gestalten.

Welch glücklicher Umstand, dass wir gemeinsam an dieser Frage wachsen können und wollen. Du, in der alten BRD sozialisiert und ich, in der alten DDR aufgewachsen. Was ist und wird das Neue und Verbindende daraus?

Als SupervisorInnen arbeiten wir mit unterschiedlichen Identitäten, die aus abweichenden Prägungen und sozio-kulturellen Hintergründen unserer Klienten stammen. In der Arbeit mit Einzelpersonen ebenso wie mit Gruppen und Teams. Wie gehen wir dabei mit unseren eigenen Prägungen um? Was hören wir und was wollen wir gern hören? Erklären wir Anderen die Welt und bringen sie in Rechtfertigungsszenarien? Oder lernen wir durch Andere anderes Leben kennen? Wie schätzen wir Lebensentwürfe und Erfahrungen wert? Welche Wertschätzung vermissen wir selbst? Wie wollen wir künftig miteinander umgehen – als SupervisorInnen und als Verbandsmitglieder? Wohin entwickeln wir selbst und die DGSv unsere Gesellschaft und wie schaffen wir dabei Raum für friedlich gelebte Vielfalt?

Wollen wir miteinander reden? Lass uns miteinander reden!

Herzliche Grüße aus Leipzig,
Falk



Hohenstaufenring 78
50674 Köln

T. +49 (0)221/92004-0 info@dgsv.de
F. +49 (0)221/92004-29 www.dgsv.de

DGS ✓

Deutsche Gesellschaft für
Supervision und Coaching

Köln, am 28.05.2019

Lieber Falk,

mich hat es sehr überrascht, mit welchem Interesse und welcher Offenheit unsere Barcamp-Session unter dem Titel „Die Identität der DGSv im ost-westdeutschen Binnenverhältnis“ auf dem Verbandsforum in Kassel angenommen wurde. Damit hatte ich nicht gerechnet.

Wie du richtig schreibst, war das Fehlen des Themas mit Blick auf die Verbandshistorie der Auslöser für unser Dialogangebot. Mir hat der Vormittag deutlich gezeigt, wie sehr wir uns 30 Jahre nach dem Mauerfall und 30 Jahre nach Gründung des Verbandes mit unserer gesamtdeutschen Geschichte beschäftigen sollten.

In meiner Wahrnehmung scheint auch im Jahr 2019 in Teilen der Medien das Trennende zwischen Ost und West zu dominieren. Polarisierungen, Zuschreibungen, populistische Positionen, Vereinfachung. Durch Supervision und Coaching machen wir identitätsstiftende Themen in Organisationen bewertungsfrei und ergebnisoffen besprechbar: Irritation, Unsicherheit, Scham, Sprachlosigkeit, Vorurteile, Begegnung, Neugier, Offenheit, all dies und noch mehr kann stattfinden. Diversität und Differenz dürfen und sollen sich zeigen.

Wir brauchen Raum und einen Platz für das vielfältige Erfahrungswissen und die Geschichten aus 30 Jahren ost-westdeutscher Beratungskultur, aus dem Verband, aus erfolgreichen Integrationsprozessen wie auch von gescheiterten Konzepten, Modellen oder Standards. Damit genau jene Gefühlslagen, Erlebnisse und Erfahrungen geteilt werden können, die uns menschlich einander näher bringen.

Wir beide gehen nun seit einigen Monaten mit dem Thema der ost-westdeutschen Gesamtidentität schwanger. Über fast zwei Jahre haben wir beide uns schon gerieben, fachlich und politisch ausgetauscht, uns als Mensch und Mann mit west- und ostdeutschen Sozialisationserfahrung konfrontiert. Ich glaube, wir sind jetzt Wossis.

Ich freue mich auf unser Wochenende in Leipzig. Lass uns weiter miteinander reden!

Herzliche Grüße aus Köln,
Oliver

PS:

Wie greift die DGSv diese Vielfalt in den Reihen ihrer Mitglieder im Innenverhältnis auf? Wie transportiert sie hier Haltung nach außen? Wie bringen sich der Verband und wir als Mitglieder in die aktuelle gesellschaftliche Diskussion zum Umgang mit unterschiedlichen Kulturen und der Vielfalt im eigenen Land ein? Sind wir distanziert betrachtend dabei oder gestaltend mittendrin?

Antworten, Fragen und Rückmeldungen sind erwünscht und erbeten an:

Falk Rodigast, Leipzig: kontakt@falk-rodigast.de; Oliver Schwenner, Köln: kontakt@oliverschwenner.de

Wir Wossis II

Wir sollten uns mehr mit unserer ostwestdeutschen Geschichte, Identität und Beratungskultur beschäftigen, meinen Falk Rodigast und Oliver Schwenner. Und setzen ihren Briefwechsel fort. Diesmal als Kommentar zur Blitzumfrage »30 Jahre Mauerfall«

Lieber Falk,

die Resonanz auf unseren ersten Briefwechsel zur Annäherung an die ostwestdeutsche Binnenidentität hielt sich ja in Grenzen. Umso mehr hat es mich überrascht, dass die Blitzumfrage auf eine große Resonanz gestoßen ist. Also doch ein spannendes Thema. Was fällt mir auf (aus meiner westdeutschen Perspektive und Prägung):

Westdeutsche Mitgliederbeteiligung dominiert

Immerhin 15 bzw. 18 Prozent der teilnehmenden Mitglieder haben ihren Geburtsort oder aktuellen Arbeitsschwerpunkt in Ostdeutschland. Augenscheinlich ist es aber immer noch so, dass der Verband mit deutlicher Mehrheit von westdeutschen Mitgliedern geprägt und repräsentiert wird. Und da bleiben Fragen offen: Wie schauen wir westdeutschen Supervisorinnen und Supervisoren auf unsere ostdeutschen Kolleginnen und Kollegen? Wie halten wir es mit der inhaltlich-wissenschaftlichen Diskurs-Hoheit?

Ein Blick auf die Generationen macht darüber hinaus deutlich, dass das Thema mit einer großen Mehrheit von 70 Prozent die älteren Jahrgänge, 55 plus, beruflich und – Achtung Hypothese! – auch persönlich berührt. Mitglieder, die aufgrund ihrer Berufs- und Lebenserfahrung sowohl den Bau der Berliner Mauer 1961 erlebt haben, die Perspektiven auf zwei unterschiedliche Gesellschaftssysteme hatten und letztendlich die Wiedervereinigung und deren weitreichende Umwälzungen beobachten konnten. Das empfinde ich als großen Erfahrungsschatz. Und zwar für die Aufgabe, die Wirkung der eigenen soziokulturellen Prägungen auf (vielfältige) Beratungssysteme im Austausch mit den jungen

Generationen zu reflektieren, wenn es u. a. auch das Thema der innerdeutschen Teamkonflikte betrifft.

Innerdeutsche Teamkonflikte sind ein Tiefenthema

Ja, Teamkonflikte in einer Organisation mit ostwestdeutschen Beschäftigten sind einem Drittel der teilnehmenden Mitglieder begegnet, aber es gibt im Erleben keinen offenen Umgang in den Organisationen damit. Warum verwundert mich das nicht? Teamkonflikte haben viel mit Unternehmensstrukturen und Organisationskulturen zu tun. Der Daseinszweck ist zunächst die Unternehmung selbst, das Erwirtschaften eines Gewinns oder die Erfüllung einer (sozialen, gemeinnützigen) Dienstleistung. Es fehlt den Organisationen möglicherweise schlicht das Bewusstsein oder es existiert auch eine gewisse Form von Peinlichkeit und Scham: »Da ist etwas, was so nicht sein darf«. Unterschiedliche Einstellungen werden übersehen oder negiert und entladen sich als Konflikte an anderen Oberflächenthemen.

Sensibel sein für eigene soziokulturelle Prägungen

Teamkonflikte lassen sich auch als innerdeutsche Teamkonflikte verstehen. Wenn sich, wie in der Umfrage mit 55 Prozent belegt, unterschiedliche Einstellungen erst in der gemeinsamen Arbeit zeigen, dann sind wir als Berater, Supervisorinnen und Coaches aufgefordert, Unterschiede in der Bedeutung und Verwendung von Sprache und Begrifflichkeiten wie auch Minderwertigkeitsgefühle als Konflikttreiber ernst zu nehmen, wenn sie uns begegnen. Auch dies finde ich ein prägnantes

GESELLSCHAFTS-SYSTEM
Art und Weise, wie eine Gesellschaft wirtschaftlich, politisch und sozial aufgebaut ist

SCHAM
 Quälende Empfindung. Ausgelöst durch das Bewusstsein oder Gefühl, versagt zu haben, sich eine Blöße gegeben zu haben.

Ergebnis der Befragung. Wir brauchen den geschützten Rahmen, damit die unterschiedlichen Einstellungen zwischen Ost- und Westdeutschen in der gemeinsamen Arbeit ausgesprochen werden können – und wertfrei nebeneinanderstehen. Und wir brauchen die Aufmerksamkeit der Organisationen, dass dieses Thema ein Baustein für gelingende Unternehmenskultur ist.

Deshalb mein Vorschlag, unsere Prägungen und Blickwinkel auf die ostwestdeutsche Identität mit einem gemeinsamen Besuch im »Haus der Geschichte« in Bonn zu verknüpfen. Ich freue mich auf deinen Besuch.

Herzliche Grüße,
 Oliver

— —

Lieber Oliver,

ich kann deinen Eindruck nur bestätigen. Dinge sind in Bewegung geraten. Themen können nicht weiter ignoriert werden. Gut so.

»Positionierung im Rückraum« und andere Resonanzen

Die Umfrage mit einer Teilnehmerzahl $n > 1.000$ hat meine Erwartungen weit übertroffen. Fast ein Viertel der DGSv-Mitglieder. Wie kann man das deuten? Die Anonymität scheint die Auseinandersetzung mit Möglichkeit zur »Positionierung im Rückraum« zu erleichtern.

Sehr interessant finde ich, dass fast 740 Teilnehmer der Umfrage eine Aussage treffen konnten, wie auf Organisationsseite mit innerdeutschen Teamkonflikten umgegangen wird, obwohl nur 337 Teilnehmer damit praktisch zu tun haben. Es scheint hier tiefliegende Befindlichkeiten zu geben, ein offener Umgang mit dem Thema wird anscheinend gescheut. Organisationen sind menschengemachte Konstrukte aus Menschen und können gestaltet und verändert werden. Teamkonflikte sind in der Regel hinderlich für die Erfüllung der Ziele der Organisation. Trotzdem werten viele unserer Kolleg*innen ($n=517$), dass Konflikten nicht offen begegnet wird. Was sind die Gründe? Wie fühlen sich die Verantwortlichen bei diesem Thema? Was bindet Menschen an Organisationen? Welche Unterschiede gibt es zwischen inhabergeführten Unternehmen und solchen, die von Angestellten geführt werden?

Eine weitere Frage: Wie stellt sich die Altersstruktur im Verband dar? Kein Teilnehmer der Umfrage ist

nach 1996 geboren. 39 haben die Wiedervereinigung als Kinder oder Jugendliche erlebt (nach 1981 geboren). Fehlen die Teilnehmer mangels ausreichender Anzahl an Mitgliedern in diesem Alter? Ist dieses Thema für sie gar keines?

Integrative Verständigung

Wichtig ist für mich, den Prozess der integrativen Verständigung auf demokratischer Basis zu führen, mit Teilnehmern, die sich demokratischen Prinzipien verpflichtet fühlen. Als Prozessbegleiter im Programm »miteinander reden« der Bundeszentrale für politische Bildung erfahre und erlebe ich im ländlichen Raum in Sachsen die Vielfalt und die Unterschiede zwischen Stadt und Land, Jung und Alt, Aufeinanderzuzugehen und Voneinanderwegdriften, individuellen Prägungen aus der DDR und der BRD und dem gemeinsamen Deutschland. Ich treffe dort Menschen, die sich stark engagieren und mit anderen zusammen etwas bewegen wollen. Das Verharren in Schuld- und Empörungsroutinen ist dabei vermutlich weniger hilfreich. Die Diskussionen sollten mit den tatsächlich Betroffenen vor Ort geführt werden. Nicht-Positionieren ist dabei keine Option.

Für 15% der Teilnehmer an der Umfrage ($n=144$) ist mehr Offenheit und weniger Scham ein Wunsch für diese Arbeit. Nach meiner Erfahrung sind dafür Bewusstsein für die eigene Identität, Vertrauen zueinander und Vertrauen in das gemeinsame Wirken essentiell. Das kann befördert werden über Ruhe und Wertschätzung. Viele Menschen in der ehemaligen DDR haben mehrere Brüche in ihrer Identität erlebt und sich dann das neue System im Schnelldurchlauf binnen weniger Jahre erarbeiten müssen. In den alten Bundesländern ist das alles über Jahrzehnte gereift. »Zuhören aushalten« ist für mich ein wichtiger Baustein meiner Arbeit und fordert mich immer wieder.

Ich würde gern mehr darüber wissen, wie die Kolleg*innen derzeit Integration erleben und gestalten. Sei es im Themenkreis Ost-West oder in anderen aktuellen Fragestellungen.

Ich freue mich schon auf unser gemeinsames Wochenende in Köln und grüße dich herzlich,
 Falk

Antworten, Fragen und Rückmeldungen sind erwünscht und erbeten an: Falk Rodigast, Leipzig: kontakt@falk-rodigast.de; Oliver Schwenner, Köln: kontakt@oliverschwenner.de