

Leben als Lerngeschichte - Gerhard Fatzer zum 60. Geburtstag

1991 lernte ich Gerhard Fatzer in Zürich kennen, er hatte mich zur Abschlussfeier eines OE-Kurses am IAP eingeladen, um mein damals gerade erst publiziertes Konzept der Gruppen- und Teamsupervision vorzustellen. Eine lang andauernde Kooperation entstand, ich arbeitete als Dozentin und Lehrsupervisorin in den OE- und Supervisionskursen von Trias mit, er in meinem Studiengang an der FH Hannover, der zwei Jahre später begann. Gemeinsame Publikationsarbeit in der Zeitschrift Supervision und der Reihe 'EHP Organisation' kam hinzu. Ich möchte seine Arbeit in dieser Zeit der 90er und den ersten Jahren des neuen Jahrhunderts, die ich miterlebt habe, würdigen.

Man merkte schnell, daß er einen Auftrag, eine Mission hatte, nämlich die OE, die er in den USA kennengelernt hatte und von der er begeistert war, in Europa zu etablieren. Genauer gesagt process consulting, das Edgar Schein für Manager und Berater entwickelt hatte. Führungskräfte und Berater wurden miteinander in inhomogenen Gruppen ausgebildet, sie brauchen das gleiche Grundwissen zur Entwicklung von Organisationen, um zu kooperieren und aus ihren unterschiedlichen Rollen heraus ihren Beitrag leisten zu können.

Ihm war an der Weiterentwicklung und Vermittlung von Grundgedanken- und annahmen einer allgemeinen Beratungslehre gelegen, als noch die Formatorientierung in Publikationen und Ausbildungen vorherrschte. In den Trias -Weiterbildungen wurden neben diesen Grundannahmen mindestens zwei Beratungsformate gelehrt, Anfang der 90er Jahre Supervision und OE - auch gegen den berufspolitischen Mainstream. Die Bedeutung guter Theorien für eine gute Praxis war ihm wie auch seinem Mentor Edgar Schein klar. Für die Vermittlung und Verbreitung von Ergebnissen angewandter Wissenschaft engagierte er sich. Hinter einer guten Ausbildung muss eine gute Theorie stehen, diese Auffassung verbindet uns. In seinen Weiterbildungen gab es die heute oft zu findende Fokussierung auf Tools nicht, die das Verwertbarkeitsdenken des ökonomischen Subsystems der Gesellschaft in anderen Subsystemen wie der Bildung spiegeln. In den Staff-Sitzungen, in denen die Lernsettings, die Methoden und die Inhalte regelmäßig evaluiert wurden, merkte man seine pädagogische Grundqualifikation und -haltung. Er investierte viel in die Rahmenbedingungen und die Weiterentwicklung der Ausbildung durch den Staff. Es gelang ihm, seine Mission, seine Pädagogische Herkunft mit einem wertegeleiteten Unternehmertum zu verbinden.

Was ihn auszeichnet ist sein gutes Gespür für die Richtung der Weiterentwicklung von Beratungstheorie und -praxis und für Menschen, die innovative Ideen haben. Ihnen gab er in der Ausbildung und in den Publikationen sofort Raum, sicher oft mit unternehmerischem Risiko. Themen waren die Bedeutung des OE Ansatzes für die Supervision, die Lernende Organisation, der Dialog und Interkulturalität in der Beratung. Die Referentenliste der Seminare zur Lernenden Organisation in Boston lasen sich später wie das who ist who in der

amerikanischen Berater- und Wissenschaftlerszene. Ein anderes Beispiel ist die Publikation des Handbuchs Supervision 1990, das über Jahre den state of the art der Supervision und Organisationsberatung prägte.

Die Beratercommunity und die Beratungstheorie verdankt ihm und seinem enormen Engagement viel. Ich danke ihm für die aus gemeinsamer Ausbildungs- und Publikationsarbeit resultierenden Impulse für meine Arbeit an einer allgemeinen Beratungslehre, für die wechselseitige Stärkung bei den nicht ausbleibenden Kontroversen in der Community und der Berufspolitik und für humorvolle, witzige Einfälle in eher ernsten Situationen.

Besonders gern erinnere ich mich an eine Szene auf dem Celler Supervisionskongress 1997. Ein Playbacktheater aus der Schweiz setzte die Ergebnisse einer von uns beiden geleiteten Arbeitsgruppe zum Thema 'Der Beitrag von Supervision und Organisationsberatung zur Lernenden Organisation' in Szene. Gerhard trug die Diskussion und die Ergebnisse in Schwyzerdütsch und ich in 'Hochdeutsch' vor und die Spieler stellten den dahinter liegenden Wertekonflikt sensibel und humorvoll dar. Die Empörung vieler Supervisoren in der AG über die von uns vertreten Thesen zur Vernetzung der Berater mit den Führungskräften und zum Einbau der Beratungssettings in einen OE Prozeß, damals ein Sakrileg für die oft noch Abstinenz praktizierende Supervisorenschaft, verwandelte sich in laute Heiterkeit.

Herzliche Glückwünsche zum 60. Geburtstag!

Kornelia Rappe-Giesecke