

Wolfgang Weigand

Die DGSv in ihren (historischen) Spannungsfeldern

Zusammenfassung

Der Autor beschreibt zehn wichtige Spannungsfelder, die er während seiner langjährigen Tätigkeit als Vorsitzender der DGSv wahrgenommen hat und benennt auf dem Hintergrund dieser Erfahrungen und seiner Wahrnehmung der aktuellen Verbandspolitik bedeutsame Themen für den Professionalisierungsprozess in der Zukunft

Der Auftakt

Im Sinne der Organisationsentwicklung hatte die DGSv einen Bilderbuch-Start. Zwanzig Jahre vor ihrer Gründung gab es schon Supervisoren-Ausbildungen, die von den unterschiedlichen Instituten der Träger der freien Wohlfahrtspflege (Caritas, Diakonie, Deutscher Verein, DPWV) verantwortet wurden. Diese Träger hatten sich in einer Konferenz zur Vertretung ihrer Interessen zusammengeschlossen und dabei in einer eigenen Kommission für die Standardisierung und Weiterentwicklung der Supervisoren-Ausbildungen gesorgt. Es gab also auf der einen Seite bereits eine institutionelle Struktur und andererseits qualifizierte Supervisorinnen und Supervisoren, die in der Regel für ihren Träger-Markt tätig waren und deswegen nur marginal in Konkurrenz gingen. Die wirkliche Konkurrenz, die dann den Anlass gab, sich in einem Berufsverband zu organisieren, kam von außen, den sogenannten „wilden“ Supervisoren, die ohne Ausbildung am Markt auftauchten. Da war die Zeit reif, die eigenen Interessen zu vertreten und sich abzugrenzen. Es deutete sich zudem an, dass man Supervision im Nebenamt oder gar als Selbstständiger betreiben könne. Deshalb gelang die Verbandsgründung 1989 relativ gut. Es war der Verdienst des inzwischen leider schon verstorbenen Gründungsvorsitzenden Heinz Kersting, dass es ihm als Theologe wie Moses gelang, „die zwölf Stämme Israels, die alle an unterschiedlichen Orten lagerten ins gelobte Land“ der DGSv, also unter einem gemeinsamen Dach zusammenzuführen und genügend Integration nach innen und Abgrenzung nach außen zu vollziehen, um die Verbandsplattform zu festigen.

Heinz Kersting gab nach der ersten Amtsperiode den Vorsitz ab, und es war offensichtlich schon damals nicht einfach, einen Nachfolger zu finden. Als man mich dann nach Absagen aus dem Kreis der Senioren fragte, nahm ich die Kandidatur an und wurde auch ins Amt berufen, das ich dann für drei Wahlperioden, also von 1992 bis 2001 ausübte. In dieser Zeit nahm die DGSv eine rasante Entwicklung, die voller Aufbruchstimmung, konzeptioneller Diskurse und Spannungen über Strategie

und Ausrichtung des Berufsverbandes waren. Konflikte gab es also genug, aber es gelang sie auszuhalten, zu verhandeln und zu Lösungen zu kommen. Aus der Erinnerung meines „lebendigen Gedächtnisses“, was sicher durch die Protokolle zu belegen wäre, ging es in diesen Jahren vor allem um das Steuern der Balance von Grenzziehung und Grenzfestigung des Verbandes nach außen bei gleichzeitiger Offenheit für alle, die nach den Standards der DGSv praktizierten und Mitglied werden wollten. Nach innen war Integrationsarbeit zu leisten, um einen Verband auf die Beine zu stellen, der Supervision als das einzig gut entwickelte Beratungskonzept für das Feld der Arbeit nach außen wirksam vertreten konnte. Ich versuche im Folgenden die zehn wichtigsten Spannungsfelder zu skizzieren, die sich durch die Pionierphase des Verbandes zogen.

Die Spannungsfelder

Ringens um eine professionelle Verbandsorganisation

Von heute aus betrachtet war die Auseinandersetzung um eine professionelle Verbandsorganisation mit fester Geschäftsstelle, eigener Geschäftsführung, Sekretariat usw. aus der Ambivalenz entstanden, das nötige Selbstbewusstsein aufzubringen und eine professionelle Organisation zu werden oder – wie es in der sozialen Arbeit häufig geschieht – sich mit seinen Talenten zu verstecken, den Anderen den Platz zu überlassen und dann mit der eigenen Unzufriedenheit herumzusitzen. Natürlich wurde auch die Entwicklung eines eigenen Apparates unter Machtgesichtspunkten betrachtet. Sollten die ca. 500 Mitglieder schon bereit sein, die Umsetzung ihrer Interessen an einen Vorstand abzugeben, der sich nun die organisatorischen Voraussetzungen schafft, um wirksam handeln zu können? Überhaupt war dieses Wechselspiel zwischen Vorstand und Mitgliederschaft über das normale Maß hinaus immer ein brisantes Thema. Durfte der Vorstand eigenständig handeln und musste sein Handeln in der Mitgliederversammlung (MV) legitimieren oder sollte er an ein (politisches) Mandat der MV gebunden werden und nur das tun dürfen, was dort beschlossen wird. Der Umgang mit Macht in den helfenden Berufen fand an dieser Stelle konkreten Ausdruck: zwischen Vertrauen und Misstrauen, Delegation der Verantwortung und ängstliche Kontrolle schlug das Pendel hin und her.

Das Geld spielte natürlich ebenfalls eine Rolle. Den Mitgliedbeitrag von 100.- auf 300.- DM zu erhöhen, war eine ordentliche Zumutung für die Mitglieder, die aber vom damaligen Finanzwart Gerd Schünning, nicht zufällig ein selbstständiger Supervisor, im Vorstand überzeugend nach dem Motto vertreten wurde: „Wer nichts investiert, wird nichts“ und „Was nichts kostet, ist nichts wert“. Auch diese wichtige Entscheidung wurde von den Mitgliedern nicht ohne heftige Diskussionen im Sinne des Vorstandes getroffen. Es waren alles Schritte, die eine Strategie nach dem Motto möglich machten: Wenn die Supervision sich als Beratungskonzept professionalisieren will, dann braucht sie auch eine professionelle Verbandsorganisation.

Professionelle Helferberufe im Konflikt: die Psychologenregelung

Die Mitglieder des Verbandes waren aber nicht nur, wie oben erwähnt, Sozialarbeiter, sondern kamen aus allen helfenden Berufen. Natürlich waren die Sozialarbeiter in der Überzahl und sie hatten allen Grund stolz zu sein, dass die Sozialarbeit das Ursprungsland der Supervision war (Weigand 1989). Dies wurde von verschiedenen Seiten immer mal wieder angezweifelt, weil es für die statushöheren Berufsgruppen der Psychologen, Therapeuten, Ärzte schwer war anzuerkennen, dass dieses Beratungskonzept eine lange Geschichte in der amerikanischen und dann europäischen, vor allem niederländischen Sozialarbeit hatte und nun sogar dabei war, über die soziale Arbeit hinaus für die Arbeitswelt insgesamt interessant zu werden. Vor allem die therapeutischen Schulen, die Supervision als Ausbildungsort kannten, wussten wenig von der sozialarbeiterischen Supervision im Feld und versuchten dann auch letztere zu okkupieren.

Verschiedene therapeutischen Konzepte, die vielleicht zu lange die Orientierungspunkte für die Entwicklung der Supervision lieferten, gerieten an fachliche und ökonomische Grenzen, so dass es nahe lag, sich mit der Supervision ein zweites Standbein zu schaffen. Nun entstand die Spannung, einerseits das Spezifische der Supervision mit der dazu gehörenden Ausbildung nicht einfach zu relativieren und andererseits nicht diejenigen auszugrenzen, die aufgrund ihrer Professionalität in der Nachbarschaft der Supervision lebten, diese auch mit ihren Impulsen befruchteten und selbst schon eine Beratungspraxis vorzuweisen hatten. Der Kampfbegriff der „Psychologen-Regelung“ machte deutlich, wie schwer es für die Sozialarbeiter war, diejenigen, die im beruflichen Alltag immer wieder auf ihre akademische Vormachtsstellung gegenüber der Sozialarbeit pochten, nun in den Supervisionsverband aufzunehmen. Weil man in der beruflichen Kooperation in der Vergangenheit viele Kränkungen erfahren hatte – ich erinnere an die Rolle der Sozialarbeiter in der Suchtarbeit; sie wurden als Experten degradiert, als es den Medizinem möglich war, Sucht als Krankheit kassenärztlich abzurechnen – ist es besonders anzuerkennen, dass man nicht reaktiv blieb, sondern über den eigenen Schatten sprang.

Es war eine bedeutsame Entscheidung der Mitgliederversammlung, die DGSv nicht nur auf die Gruppe der Sozialarbeiter zu begrenzen und nur diejenigen zu zulassen, die eine Supervisoren-Ausbildung hatten, sondern auch Zugangswege für die anderen Berufsgruppen zu finden, ohne die Qualität und Bedeutung der eigenen Ausbildungen zu relativieren. Mit dieser Öffnung war ein entscheidender Schritt getan, die DGSv und damit die Supervision nicht auf die Soziale Arbeit und einen Sozialarbeiter-Verband zu beschränken, sondern die Intelligenz und Wirksamkeit dieses Beratungskonzeptes auch anderen helfenden Berufen zugänglich zu machen und selbst über die Helferberufe hinaus in andere Berufsfelder vorzudringen.

Wie viel Ausnahmeregelungen darf es für die Mitgliedschaft geben?

In dieser Frage setzte sich die eben schon angesprochene Debatte fort: Wer darf Supervisor werden? Es kam zu einer Zerreißprobe für den Verband, als ein Aus-

bildungsinstitut versuchte, die Krankenpflege-Ausbildung als Voraussetzung für die Supervisoren-Ausbildung durchzusetzen. Danach standen auch die Erzieher auf dem Plan.

Es war richtig, die Grenzziehung des Hochschulabschlusses als Voraussetzung für die Supervisoren-Ausbildung aufrecht zu erhalten, um den beruflichen Status des Supervisors nicht zu gefährden; gleichzeitig verschloss man nicht die Türen, sondern suchte nach Wegen, denen eine Ausbildung zu ermöglichen, die sich vor allem aufgrund einer langen beruflichen Praxis mit der dazugehörigen Fortbildung qualifiziert hatten.

Für mich war es ein besonderes strategisches und politisches Interesse, dafür zu sorgen, dass sich neben der DGSv aufgrund der von ihr gemachten Grenzziehungen keine anderen Verbände, nämlich die von der DGSv Nicht-Aufgenommenen, gründeten. Im Großen und Ganzen konnte das auch verhindert werden. Dazu diente der Beschluss des Vorstandes, die Koryphäen anderer Verbände, z.B. aus den Sektionen des DAGG (Gruppenanalyse, Psychodrama, Gruppendynamik etc.) zur Mitgliedschaft in die DGSv einzuladen (was angenommen wurde), um damit die Galionsfiguren der Szene zu Protagonisten einer DGSv-Mitgliedschaft zu machen und gleichzeitig einem verständlichen Wunsch vorzubeugen, in den anderen Verbänden eine eigene Supervisionsabteilung zu gründen. Das hätte der Supervision und natürlich dem Verband erheblich geschadet.

Die Rolle der Ausbildungsinstitute: Wer hat das Sagen in der DGSv?

Wir kommen zu einem der interessantesten Spannungsfelder, das durch die komplexe Situation zustande kam, dass es die Ausbildungsinstitute waren, die für Ihre Absolventen-„Kinder“ ein neues Zuhause fanden, nämlich die DGSv gründeten. Wie oben schon beschrieben, waren es Ausbildungsinstitute, die vor der Verbandsgründung 1989 festlegten, wer Supervisor wird und nach welchen Kriterien das zu geschehen hat. Mit der Gründung der DGSv gaben sie diese Macht ab, die sie dann doch behalten wollten. Für die traditionellen Institute sollte es aber so weitergehen wie in der Kommission IV damals. Dass sich die Mitglieder des Verbandes von ihren Ausbildungsinstituten emanzipieren mussten und zugleich herausgefordert waren, mit und durch die DGSv ihre eigenen Vorstellungen zu realisieren, war für die Ausbildungsinstitute wie für die Mitglieder ein schwieriger Lernprozess. Zudem waren sie es nicht gewohnt als Konkurrenten am gleichen Tisch zu sitzen und fanden dann im Vorstand der DGSv ihren natürlichen Gegner. Es fiel mir selbst schwer, dies zu begreifen, da ich ja jahrelang als Ausbildungsdozent in Münster die Situation der Institute und die Rolle der Ausbilder kannte. Ich hatte die Seite gewechselt und stand damit auf der falschen Seite der Theke. Ich erinnere mich daran, wie ich mich als Fremder am Tisch der Institute im Ausbildungsausschuss fühlte und es mir auch in den Fragen, die durchaus konsensfähig hätten sein können, nicht gelang, den Machtkampf zu entschärfen und darüber hinaus Lösungen für den Grundkonflikt zu finden. Es wurde damals sehr daran gezweifelt, ob es

denn überhaupt möglich wäre, dass Ausbildungsinstitute in einem Berufsverband eine so bedeutende Rolle spielen, sogar dessen Erzeuger sind. Dieser Standpunkt war, wie sich dann in den jahrelang dauernden Auseinandersetzungen zeigte, sehr berechtigt. Gleichwohl vertrete ich nach wie vor die Auffassung, dass es aufgrund der eingangs geschilderten historischen Situation und der Entwicklung der Supervision aus dem Schoß der Wohlfahrtsverbände der richtige Weg war. Dazu trug auch eine Entscheidung bei, die nicht von den Ausbildungsinstituten, aber von ihren Trägern der Wohlfahrtspflege getroffen wurde: Sie schrieben ihren Einrichtungen vor, nur DGSv-Supervisoren zu beschäftigen. Dieser dirigistische Eingriff in den Markt, der damals durch den Deutschen Verein um Martin Scherpner sehr verfolgt wurde, brachte den DGSv-Supervisoren einen ungeheueren Wettbewerbsvorteil, der konsequent und legitim war. Eigenartigerweise wurde die Bedeutung dieser Entscheidung von den Mitgliedern nur partiell gewürdigt.

In der Wahl meines Nachfolgers im Jahre 2001 fand der geschilderte Konflikt seinen letzten Höhepunkt, als sich Kandidaten der Ausbildungsinstitute und Kandidaten des Vorstands zur Wahl stellten. Die Kandidaten des Vorstandes wurden gewählt und damit war klar, dass sich die Mitgliedschaft von den Ausbildungsinstituten emanzipiert hatte.

Die Hochschulen als Konkurrenten der Privaten

Ein wesentlicher Aspekt der im letzten Punkt beschriebenen Auseinandersetzung zwischen Ausbildungsinstituten und DGSv war die Frage der Aufnahme von Ausbildungsinstituten der Fachhochschulen und Universitäten. Zwar war die Gesamthochschule Kassel seit Jahren eine geschätzte und auch angesehene Ausbildungsinstitution, die durch ihr Konzept, ihr Personal und ihre Beiträge den Supervisionsdiskurs stark mitprägte und auch Gaststatus in der Kommission IV hatte, aber mit der Aufnahme weiterer Hochschulen fürchteten vor allem die privaten Institute um ihre Existenz und alle um ihre Reputation. So verständlich die Position der Institute damals war, so falsch wäre es gewesen, einer sich professionalisierenden Supervision den Weg an die Hochschule zu versperren oder umgekehrt die Hochschulen vor der Tür des Verbandes zu lassen. Es wäre damit einmal ein erheblicher Professionalisierungsschub verloren gegangen und die Hochschulausbildungen hätten sich in eine nicht ungefährliche Konkurrenz zur DGSv begeben. Gleichwohl wurde hier zwar die richtige Richtung eingeschlagen, die aber für die traditionellen Ausbildungsinstitute, die sich jahrelang um die Supervision verdient gemacht haben, eine Existenzbedrohung war und eine Zumutung gleichermaßen sein musste.

Supervision in fremden Arbeitsfeldern, besonders der Wirtschaft

Mit diesem Spannungsfeld richten wir den Blick nach außen auf die Tätigkeitsfelder der Supervisoren und den Markt. Fremde Arbeitsfelder waren vor zwanzig Jahren den Supervisoren ein Begriff; vor allem die Wirtschaftsunternehmen fielen darunter, aber auch Schulen, Kliniken, Verwaltungen usw. Heute würde man das

„Fremde“ in Anführungszeichen setzen, weil diese Felder inzwischen eben nicht mehr fremd, sondern den Supervisoren weitgehend bekannt sind. Außer Herkunft und Tradition gab es keinen Grund, das Beratungskonzept der Supervision auf den Sozial- und Gesundheitsbereich zu beschränken. Doch die Ausweitung auf andere Bereiche war mit sehr ambivalenten Gefühlen besetzt. Dort waren die Supervisoren nicht zuhause. Sie hatten einerseits von ihrem Grundberuf her nicht die Legitimation, dort tätig zu sein, und auch keine Erfahrung mit der Kultur dieser Felder, andererseits zeigte es sich, dass diese fremden Felder Supervision durchaus gebrauchen konnten, sie ihnen nützlich war und man dort auch gutes Geld verdienen konnte. Letzteres galt vor allem für den Wirtschaftsbereich. Die „Faszination des Geldes und des fremden Feldes“ (vgl. Weigand 1993) begann die Supervisoren zu ergreifen und so wurden unterschiedliche Versuche gestartet, dort, wo man fremd war und sich nicht zu benehmen wusste, heimisch zu werden. Sogar ein Deutscher Supervisionstag stand unter dem Motto: „Supervision in der Wirtschaft“; die Hoffnungen, dort Auftraggeber zu finden, wurden dann schwer enttäuscht, weil vor allem die an Aufträgen interessierten Supervisoren anwesend waren, aber nur bedingt die Auftraggeber aus der Wirtschaft. Ideologisch geführte Diskussionen beschäftigten sich mit der Frage, ob die DGSv solche Versuche, fremde Felder zu erkunden und in Besitz zu nehmen, legitim seien. Entschieden wurde die Frage dann allerdings nicht in Diskussionen der Mitgliederversammlung, sondern am Markt.

Ähnliches gilt für die Debatte um die Abgrenzung von Supervision und Organisationsberatung. Die DGSv veröffentlichte dazu ein Grundsatzpapier, in dem die Nähe von Supervision und Organisationsentwicklung aufgezeigt wurde; man plädierte für eine Integration beider Verfahren und stellte die Frage, inwieweit Supervision nach ihrem Gang vom Einzelnen über die Gruppe in Organisationen ihre Repertoire erweitern muss, um auch als Supervisor Organisationsentwickler zu sein. Inzwischen ist die Entwicklung weitergegangen, und die Supervisoren sind eher vor die Frage gestellt, wie die komplexen Beratungsaufträge, für die sie angefragt werden, ihre Beraterrolle „im Dickicht der Organisation“ (vgl. Heltzel/Weigand 2012) verändern.

Die Agentur für Supervision: die DGSv als Dienstleister

Als klar zu werden begann, dass die DGSv es geschafft hatte, sich als Berufsverband zu etablieren und sich zu profilieren, nahmen die Anfragen von außen an den Verband, dieses Beratungskonzept kennen zu lernen und bei seiner Implantierung zu helfen, zu. Der Verband konnte diese Anfragen nicht aus eigener Kraft bedienen. Andererseits fehlten den praktizierenden Supervisoren in vielen Zusammenhängen die institutionelle Unterstützung für das eigene Geschäft. Deshalb entstand im Vorstand die Idee, eine GmbH, Agentur für Supervision, zu gründen, die diese Dienstleistungsfunktion übernehmen sollte. Gesellschafter sollte die DGSv und vielleicht auch andere sein, die man gewinnen wollte. Dies entsprach auch der Vorstellung eines Berufsverbandes als Dienstleister, der sich nicht nach innen in zahllosen Verbands-

querelen und Selbstbeschäftigungen ergeht, sondern der nach außen für die Supervision und die Supervisorinnen wirbt und Wege ebnet, die dann für die Kolleginnen und Kollegen das Geschäft erleichtern. Diese Idee, so faszinierend sie war, stieß auf heftigen Widerstand, weil man vermutete, dass nun in einem Klüngel der Funktionäre Geschäfte gemacht und verteilt werden. Die Gründung gelang zwar, aber unter einem hohen bürokratischen Kontrollaufwand; was fehlten, waren Begeisterung und Engagement für diese Agentur; vielleicht waren die Supervisoren zu dieser Zeit auch noch nicht so weit, ihr Geschäft auf einen solchen Weg zu verfolgen und zu gestalten.

Lehrsupervisor – Funktion oder Rolle?

Die Zielsetzung, Supervision zu professionalisieren, wurde vom größten Teil der Mitgliedschaft getragen und unterstützt. Die Diskussionen begannen immer dort, wo es konkret wurde und wo mit der Professionalisierung Macht- und Statusfragen und Gewinn- und Verlustfantasien geweckt wurden. Ein solcher Diskurs verband sich mit dem Status des Lehrsupervisors/der Lehrsupervisorin. Lehrsupervision galt als ein Herzstück der Ausbildung; dort fand persönliche Auseinandersetzung, Profilierung über den Lehrsupervisor und Lernen am geschützten Ort statt. Wenn die Ausbildungen in den Professionalisierungsprozess einbezogen werden sollten, konnte man die Rolle der Dozenten und vor allem der Lehrsupervisorinnen nicht außen vor lassen. Wer hat also die Qualifikation zum Ausbilder, besonders zum Lehrsupervisor? Ist diese Rolle ein eigener Status, der erst nach Erfüllung bestimmter Kriterien erreicht werden kann und dann auch erhalten bleibt, oder ist es eine bloße Funktion, die von jedem erfahrenen Supervisor übernommen werden kann? Es war klar, dass die Schaffung eines Lehrsupervisorstatus eine Hierarchisierung in die Egalität der Mitgliedschaft gebracht und es damit „zwei Klassen von Supervisorinnen“ (so formulierten die kritischen Stimmen) gegeben hätte.

Außerdem wäre dann den Ausbildungsinstituten die Souveränität, ihre Lehrsupervisoren nach eigenem Gutdünken auszusuchen, nicht genommen, aber stark eingeschränkt worden. Man einigte sich also auf einen Kriterienkatalog, den Lehrsupervisorinnen erfüllen müssen; die Ausbildungsinstitute behielten damit das Recht, ihre eigenen Lehrsupervisoren auszuwählen. Lehrsupervisorin ist man also nur für ein bestimmtes Institut und nicht aufgrund eines durch die DGSv zugeschriebenen Status. Die Kontrolle über die Einhaltung der Standards des Lehrsupervisors konnte jedoch in einem Überprüfungsausschuss der DGSv kontrolliert werden.

Supervisoren in Teilzeit und als Selbstständige

Ein Spannungsfeld, das bis heute Bestand hat, kommt aus einer Mitgliedschaft, die sich aus Teilzeit-Supervisoren und selbstständigen Supervisorinnen in eigener Praxis zusammensetzt, mögliche Mischformen eingeschlossen. Die Interessensunterschiede beider Subgruppen wurden an verschiedenen Stellen sichtbar, z.B. bei der Frage der Preisgestaltung für Supervision. Für den Selbstständigen wäre eine Festlegung an dieser Stelle kaum hinnehmbar gewesen, manche Teilzeit-Supervisorin-

nen haben sie sich das gewünscht; oder Supervisoren, die als Organisationsberater tätig sind, werden dies aufgrund der geforderten Beanspruchung in diesem Beratungssetting kaum in Teilzeit tun können.

Diese Spannung zeigt insgesamt, dass sich die Supervision eben erst auf dem Weg ihrer Professionalisierung befindet und dort noch nicht angekommen ist.

Es wurde auch immer wieder versucht, den Supervisoren einzureden oder sie vielleicht davon abzuhalten, dass man von Supervision als Selbstständiger (nicht) leben könne. Obwohl es in der Praxis in wachsender Zahl genügend überzeugende Beispiele für die ökonomisch gesicherte Selbstständigkeit des Supervisors gibt, hörten die Reden derjenigen, die offensichtlich um ihren Markt fürchteten, nicht auf.

Wenn man die Spannungen nicht untergründig verschärfen und verhindern will, dass sie an irgendeiner Stelle in einen destruktiven Konflikt münden, müsste dieses Spannungsfeld offen thematisiert und nach ausgleichenden Lösungen gesucht werden.

Die DGSv – ein Berufs- und Fachverband

Die durch die Gründung und in der Satzung der DGSv angelegte Polarität eines Berufs- und Fachverbandes erzeugte manche der oben beschriebenen Konflikte, vor allem im Aus- und Weiterbildungsbereich. Die in professionalisierten Berufen übliche Trennung von Berufskammer und Fachgesellschaft, trianguliert durch den Gesetzgeber, war zum Gründungszeitpunkt der DGSv 1989 nicht möglich. Ohne die Ausbildungsinstitute, die die Repräsentanten der Fachlichkeit waren, wäre die DGSv nicht auf den Weg gekommen. Es war sinnvoll, die Kräfte am Start zu bündeln und die berufspolitischen Fragen nicht ohne ihren fachlichen Hintergrund zu entscheiden. Über die Jahre haben sich die diesbezüglichen Spannungen vergrößert, weil die Fachfragen immer mehr zu einem Instrument der Berufspolitik wurden und der notwendige Diskurs zwischen fachlichen Standards und politischen Notwendigkeiten nicht mehr stattfindet.

Der Politiker holt sich den Experten dort, wo er an seine Grenzen gerät oder den Experten braucht, um seine Vorstellungen zu realisieren. Die Expertise kann nicht von dem erstellt werden, der mit ihr bestimmte Interessen, seien sie noch so funktional oder sinnvoll, durchsetzen will. Gerade in der Auseinandersetzung und im Diskurs zwischen dem, was fachlich geboten ist, und dem, was politisch wünschenswert oder machbar ist, kommen die Lösungen zustande, die sowohl Theorie wie Praxis voranbringen.

Wenn die fachliche Debatte von den dafür prädestinierten Institutionen weder strukturiert noch gesteuert wird, sondern mehr oder minder selbstreferentiell oder zufällig hier und dort stattfindet, werden Perspektivwechsel vermieden, Vergessenes nicht erinnert, Verdunkeltes nicht ans Licht gebracht, Einseitigkeiten übersehen und das für die Profession notwendige fachliche Fundament ausgehöhlt.

Die alles bestimmenden Notwendigkeiten des Marktes, die die gesellschaftlichen Subsysteme prägen, machen auch vor dem Beratungssystem nicht halt. Der Markt,

auf den sich die Supervisoren begeben haben und auf dem sie bestehen wollten, nimmt sie nun so in Anspruch, dass ihnen zunehmend die Zeit fehlt, sich um die Weiterentwicklung ihrer Profession zu kümmern.

Die Gegenwart

Mit der Beschreibung des letzten Spannungsfeldes bin ich mitten in der Gegenwart gelandet, was nicht verwundern mag, da dieses Problem bis heute fortbesteht. Es wird kaum diskutiert, weil es offensichtlich für nicht sehr wichtig gehalten wird. Deshalb möchte ich in diesem Zusammenhang abschließend auf drei weitere Spannungsfelder verweisen, die in die Zukunft hinein reichen und die ich für den Professionalisierungsprozess des Supervisionsverbandes für bedeutsam halte.

Wo hat die DGsv ihre selbstreflexiven Orte?

Das, was wir in Veränderungsprozessen anderen Organisationen raten, dürfen wir auch für unsere Organisation, die DGsv, gelten lassen. Es geht um genügend Raum und Zeit für selbstreflexive Prozesse, die in Zeiten der Veränderung oft zu kurz kommen, da die gesteckten Ziele erreicht werden sollen und die gesamte Energie der Organisation darauf ausgerichtet ist. Umso notwendiger ist es, immer wieder den Veränderungsprozess anzuhalten und in eine kommunikative, bzw. diskursive Situation einzutreten und nach dem Entwicklungsstand, den Befindlichkeiten, den eingesetzten Ressourcen, den entstehenden Widersprüchen, den wachsenden oder sich minimierenden Widerständen, den aktuellen Konflikten, den Umweltbedingungen usw. zu fragen, um sich zu vergewissern, dass das, was gewollt ist, von der gesamten Organisation getragen wird. Im Falle der DGsv wird es sicher so sein, dass sich der Vorstand, die Geschäftsführung und die Gremien solche selbstreflexiven Prozesse gestatten, aber wo ist die Mitgliedschaft in solche Prozesse mit einbezogen? Dies zu fordern, findet seinen Grund nicht in erster Linie in der demokratischen Vereinstruktur, die dies allerdings schon nahe legen könnte, sondern in der Vergewisserung, dass die Organisation als Ganzes sich dorthin entwickelt, wohin ihre Mitgliedschaft wirklich und bewusst will.

Wo sind die Konflikte, die den Verband lebendig halten?

Als in den 1990er Jahren der Vorstand in einer schwierigen Konfliktsituation externe Beratung von außen holte, war für mich eine besonders bemerkenswerte Feststellung des Beraters, dass diese Konflikte zeigen, dass die Organisation in einem lebendigen Zustand ist und der Vorstand sich erst dann Sorgen machen müsste, wenn es solche Konflikte um grundsätzliche Entscheidungen und das hohe Engagement der Mitglieder in solchen Auseinandersetzungen nicht mehr gäbe. Dies hörte sich damals nicht nur angenehm an, aber beruhigte insofern, weil der Streit tatsächlich die bessere Alternative ist als teilnahmslose Passivität. Wo findet der permanent zu führende Diskurs zur Frage „DGsv-quo va-

dis?“ statt? Genügt es zu sehen, dass der Verband gegenwärtig blüht und gedeiht, aber die Zukunft im Dunkeln bleibt? Damit bin ich beim dritten Punkt:

Welche Verbandskultur wird sich in Zukunft herausbilden?

Supervisoren arbeiten nicht mehr nur alleine, sondern auch in kooperativen Strukturen und stehen damit im kollegialen Austausch und Diskurs. Dennoch trifft auf die Angehörigen unserer Profession auch das zu, was in anderen gesellschaftlichen Kontexten gegenwärtig häufig beklagt wird: die Zugehörigkeit zu einer community geht verloren und wird gesucht. Das gilt nicht nur für das Arbeitsleben, ist aber dort für unsere Profession besonders wichtig. Wo fühlt sich die Supervisorin beheimatet? Wo ist der Ort der Selbstvergewisserung in beruflichen Kontexten? Wo wird berufliche Identität entwickelt, modifiziert und stabilisiert? Dieses Zugehörigkeit bezieht sich nicht nur auf äußere und technische Attribute wie Dienstalter, Dauer der Mitgliedschaft, Aktivitäten im Verband, sondern bezeichnet ein Gefühl des Dazugehörens, das ein persönliches Eingebundensein in eine spezifische Gruppe mit sich bringt, Rückgriffe auf kollegiale Beziehungen in schwierigen Situationen ermöglicht und nicht nur in Krisenzeiten die berufliche Identität stärkt. Eine solche Kultur ist Bestandteil von Professionalität.

Literatur

- Heltzel, R./Weigand, W. (2012): Im Dickicht der Organisation, Göttingen.
 Weigand, W. (1989): Sozialarbeit – das Ursprungsland der Supervision. In: Integrative Therapie, Heft 3-4, S.248-259.
 Weigand, W. (1993): Die Faszination des Geldes und des fremden Feldes – Supervision in Wirtschaftsunternehmen. In: Zeitschrift Supervision, Heft 24, S.3-11.

Anschrift des Autors:

Prof. Dr. Wolfgang Weigand, Eitel-Fritzstraße 13, 14129 Berlin