

die begründete Zurückhaltung, als Supervisor/in etwa handelnd in Prozesse einzugreifen, im Falle der Entwicklung der eigenen Organisation einen Moment lang in Vergessenheit geraten.

Literatur

- Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) (2011): Das Ende eines unerklärlichen Unterschiedes. Die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) nimmt Stellung zur Diskussion der Begriffe Supervision und Coaching. http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2011/10/stellungnahme_sv_u_coaching.pdf (letzter Zugriff am 27.10.2011).
- Deutsche UNESCO-Kommission e.V. (Hg.)(2002): Allgemeine Erklärung zur kulturellen Vielfalt der 31. UNESCO-Generalkonferenz vom November 2001 in Paris, <http://www.unesco.de/443.html> (letzter Zugriff am 10.11.2011).
- Horak, R. E. (2011): Schuhe – oder wie Supervisorinnen und Supervisoren ‚auftreten‘!?, in: Möller, E./Träupmann, S. (Hg.): Aspekte der psychodynamischen Supervision. Ein Kaleidoskop professioneller Perspektiven. Kassel, 11-29.
- Nestmann, F. (2011): Anforderungen an eine nachhaltige Beratung in Bildung und Beruf. Ein Plädoyer für die Wiedervereinigung von Counselling und Guidance, in: Positionen – Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt hrsg. von Rolf Haubl, Heidi Möller und Christiane Schiersmann, 4/2011, Kassel.

Anschrift des Autors:

Jörg Fellermann, Im Salzgrund 32 d, 50999 Köln

Edeltrud Freitag-Becker, Barbara Baumann

Staffelübergabe

Wer will, dass es so bleibt
will nicht, dass es bleibt.
Erich Fried

Zusammenfassung

E. Freitag-Becker hat vor einem Jahr die DGSv-Delegation in die ANSE an B. Baumann übergeben. Die beiden Autorinnen tauschen sich im Gespräch über ihre Verbandszugehörigkeit, Veränderungen im Verbandsleben, Identitäts- und Abgrenzungsfragen und den Umgang mit Differenz aus. Sie fordern, dass der Verband nach innen und nach außen die Funktion des Heterotopos einnehmen, und damit zum Ort werden sollte, an dem gesellschaftliche Entwicklungen repräsentiert, gewendet und zurückgespiegelt werden.

Fast ein Jahr nach dem Wechsel der DGSv-Delegation in die ANSE resümieren Edeltrud Freitag-Becker und Barbara Baumann diese „Staffelübergabe“.

Ich, *Edeltrud Freitag-Becker*, bin seit der Gründung der DGSv dabei und habe fast ebenso lange Aufgaben in verantwortlicher Position im und für den Verband übernommen: Mitarbeit und Leitung Aufnahmeausschuss, Vorstandsarbeit DGSv, Delegierte der DGSv in der ANSE, Vorstandsarbeit auch dort, Mitarbeit und Leitung diverser Projektgruppen oder Ausschüsse zur Erweiterung des Berufsbildes und des Marktes, Qualitätsbeauftragte für das Projekt „Wertschöpfung durch Wertschätzung“ in Zusammenarbeit mit dem BMFSFJ, Zertifizierungsausschuss, Vertretungsaufgaben im Auftrag der Vorstände, Ressortrat Internationales ...

Ich, *Barbara Baumann*, seit über 10 Jahren Mitglied der DGSv, nach einem eher frustrierenden Versuch sich in den Verband einzubringen, direkt zu Beginn der Mitgliedschaft, war ich jahrelang ein stilles Mitglied. Ich verfolgte zwar die Entwicklungen, fand aber keinen rechten ‚Packen‘. Nun bin ich seit einem Jahr Delegierte der DGSv in der ANSE und dort auch Vorstandsmitglied. Dieser Ort an der Grenze (und über die Grenzen hinaus) erlebe ich als einen guten und inspirierenden Ort, der mir auch wieder mehr Motivation für ein Engagement in der DGSv gibt.

Der Kontakt zu anderen europäischen Supervisionsverbänden und der Einblick in jene Verbandsentwicklungen und -dynamiken lässt uns auf der Grenze verweilen und einen kritischen Blick auf unser eigenes Verbandsleben werfen. Wir stellen unsere Gedanken zum Nach- und Mitdenken assoziativ zur Verfügung.

Barbara Baumann: Edeltrud, hat sich für dich in den vielen Jahren der Verbandszugehörigkeit etwas im Verbandsleben verändert?

Edeltrud Freitag-Becker: Der Verband ist in die Jahre gekommen, und dies ist nicht zu übersehen. Es gibt einen starken Zuwachs an Vernetzungen, Marketingstrategien, Öffentlichkeitsarbeit u.a.m. Zwanzig Jahre gezielter fachlicher und politischer Verbandsarbeit haben sich ausgezahlt. Doch andererseits wirft eine mehr als zwanzigjährige Verbandsgeschichte eben genau jene Fragen auf, mit denen sich Organisationen nach Jahren des Schaffens und der Entwicklung eben beschäftigen müssen resp. sollten:

- weiter machen wie bisher/Innovationen einen Platz einräumen/Veränderungen wagen/Risiken eingehen?!
- sich erneut und mal wieder den Bewegungen des Beratungs- und Weiterbildungsmarktes zuwenden und die eigene Position dazu neu ausrichten?!
- sich von Altbewährtem trennen, damit Neues Platz bekommt?!
- sich neue Ziele setzen?!
- die Grundhaltung überprüfen und schauen, ob noch alle wissen, welches ‚Produkt‘ gerade ‚verkauft‘ wird bzw. Produktvariablen zulassen?!
- akzeptieren, dass auch wir BeraterInnen in die Jahre kommen und von daher der demographische Wandel nicht nur ein Supervisionsthema (in den Organisationen), sondern ein spürbar eigenes (im Verband) ist. Und da reicht Reflexion und Bewusstmachung (wie im wahren Organisationsleben) eben nicht aus. Da ist Handeln angesagt, vorausgesetzt, man will, dass die Organisation/der Verband das eigene Verbandsleben überdauert.

Barbara Baumann: Woran machst du das konkret fest?

Edeltrud Freitag-Becker: Die Mitgliedschaft unseres Verbandes setzt sich aus hauptberuflichen und nebenberuflichen SupervisorInnen zusammen. Zudem gibt es eine große Anzahl von KollegInnen, die nur ab und an in dieser Rolle und mit dieser Profession unterwegs sind. Sie haben die erworbene Kompetenz in ihre anderen Berufsrollen integriert.

Das gemeinsame ist der Nachweis einer abgeschlossenen Supervisionsausbildung. Unterschiedlich ist die Arbeitszeit, die mit Supervision und Coaching gefüllt wird, unterschiedlich ist die Notwendigkeit, sich für das Produkt Supervision/Coaching einzusetzen, unterschiedlich ist in Folge dessen auch die Verantwortlichkeit für die Produktentwicklung. Hauptberufliche SupervisorInnen sind in der Regel FreiberuflerInnen und somit deutlicher von der Produkt- und Marktentwicklung abhängig. Entsprechend treiben sie die Diskussion um Formate, Anschlussfähigkeit und Profilierung voran.

Doch das Thema Differenzierung und der Umgang mit Unterschiedlichkeit scheint nach wie vor schwierig zu sein. Oft habe ich den Eindruck, dass wichtige Sach- und Positionierungsdebatten durch gruppenspezifische und basisdemokratische Verfahren nivelliert werden. Kannst du da anknüpfen?

Barbara Baumann: Ja, ich arbeite viel mit dem Thema Differenz und schaue von daher oft mit dieser Brille auf die DGSv.

Edeltrud Freitag-Becker: Und was fällt Dir dazu auf?

Barbara Baumann: Zunächst fällt mir auf, dass es eine Diskrepanz gibt. Auf der einen Seite wird die Mitgliedschaft in der DGSv meiner Wahrnehmung nach mehr als „Zusatz“ und nicht als Identitätsmerkmal benutzt. Ich bin Mitglied der DGSv ja, aber bin ich auch DGSvlerIn? Bisher habe ich mich nie so bezeichnet, obwohl ich diesen Sprachgebrauch von anderen Verbänden, Vereinen durchaus kenne. Ich bin Pfadfinder, ich bin Gewerkschaftlerin und selbst in Unternehmen, in denen ich als Supervisorin tätig bin, treffe ich auf diesen Sprachgebrauch, ich bin Karstädter, Henkelanerin etc.

Das Identitätsthema ist in der DGSv nicht gerade viel diskutiert, muss es vielleicht auch nicht. Vielleicht braucht ein Verein, der sich den fachspezifischen und berufspolitischen Diskurs auf die Fahne geschrieben hat, diese Diskussion nicht.

Edeltrud Freitag-Becker: Und was ist die andere Seite der Diskrepanz?

Barbara Baumann: Dass es eine hohe Abgrenzungsdynamik zu anderen Beratungs-Professionen gibt, fast schon ein Elitebewusstsein. Wobei ich nichts gegen ein Elitebewusstsein habe, wenn es denn nicht nur als Abgrenzungskriterium genutzt wird, sondern auch als Qualitätskriterium nach innen eine Bedeutung bekommt.

Bei manchen Entwicklungen und Diskussionen, die ich insbesondere bei Mitgliederversammlungen der DGSv mitbekommen habe, kam mir spontan der Vergleich ob der Diskussion „ist Deutschland nun ein Einwanderungsland oder nicht“. Ähnlich wie in der Einwanderungsdebatte scheint es doch entscheidende „Kriterien“ zu geben, die eine(n) Deutschen ausmachen und die Identität bilden. Und hier wie dort wird dies eher an Wissen und formale Qualifikationen gekoppelt und weniger an Haltung und Profil – ist ja auch schwieriger zu überprüfen.

Die Frage der Mitgliedschaft wird an der Grenze debattiert und entschieden: wer darf rein, wer muss draußen bleiben. Die Aufnahmekriterien werden streng bewacht und oft noch rigide gehandhabt. Gleich einem Einbürgerungstest achtet auch die DGSv sehr darauf, dass diejenigen, die herein wollen, auch das notwendige Wissen, die notwendige Qualifikation etc. mitbringen. Habe ich einmal die Grenzkontrolle passiert und bin drin, dann lebe und arbeite ich für mich, entrichte meine jährlichen Beiträge (Steuern) und ansonsten werde ich in Ruhe gelassen. Doch ja, es gibt noch das Qualitätsverfahren, aber ob ich teilnehme oder nicht, es hat keine Konsequenzen.

Edeltrud Freitag-Becker: Bist Du also für eine stärkere Qualitätskontrolle?

Barbara Baumann: Mir geht es nicht um eine Verschärfung der Kontrolle, sondern um eine Öffnung für eine Vielfalt an der Grenze. Und gleichzeitig um eine stärkere Beachtung und Diskussion mit dem Thema Differenz im Innen. Denn ich bin überzeugt, dass eine Profilierung und Qualitätsentwicklung nicht nur an der Grenze passiert, sondern notwendigerweise im Innen weiter diskutiert und entwickelt werden muss.

Aber einen konstruktiven Umgang mit dem Thema Differenz erlebe ich in der DGSv nicht und auf manchen Mitgliederversammlungen der DGSv stelle ich mir die Frage, ob die, die ich dort treffe, die Vielfalt der Mitglieder der DGSv abbilden. Das ein oder andere Mal fühle ich mich eher als Fremde, als Ausländerin. Und interessant, dass ich in Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen höre, dass es ihnen ähnlich geht. Migrantin im eigenen Land/Verband!? Was sagt uns das? Was bedeutet es für die zukünftige Ausrichtung unseres Verbandes?

Edeltrud Freitag-Becker: Welche Konsequenzen hat diese Wahrnehmung für Dich?

Barbara Baumann: Ich werde neugierig auf die, die gerade in der DGSv nicht sichtbar werden, die vielleicht mittlerweile ganz andere Orte für ihre berufliche Identitätsentwicklung gefunden haben. Ich denke an AusbildungskollegInnen die gar nicht als SupervisorInnen tätig sind, sondern in Leitungs- und Führungspositionen in Organisationen und Institutionen tätig sind, an Beraterinnen/Beratern aus ganz anderen Feldern. Manche von ihnen haben einen „Migrationshintergrund Supervision“. Dialoge mit ihnen, in denen die Differenz, die Vielfalt sichtbar wird, erlebe ich als äußerst anregend und gewinnbringend. Aber diese Dialoge finden außerhalb der DGSv statt.

Ich vermute viele Mitglieder der DGSv besitzen unterschiedliche „Migrationshintergründe“, die aber nach meiner Wahrnehmung nicht wirklich zum Tragen kommen. Und da würde ich mir manchmal einen nicht so strengen „Einbürgerungstest“ wünschen, sondern eine qualifizierte und Profilbildende Diskussion und Differenzierung im Inneren. Ich würde mich freuen, wenn mehr an der Supervision Interessierte die Diskussion im Inneren mitgestalten und damit zur Weiterentwicklung der DGSv beitragen könnten. Und dies nicht nur als „GastrednerInnen“.

Edeltrud Freitag-Becker: Kannst Du Beispiele nennen, wo und wie Du die Abgrenzung nach außen erlebst?

Barbara Baumann: Bei manchen SupervisandInnen erlebe ich eine Neugierde und ein Interesse an Supervisionsthemen und an dem Supervisionsverband Und dann erlebe ich, dass sie auf dem weiteren Weg „verloren gehen“. Von manchen weiß ich, dass sie sich aufgrund ihres anderen beruflichen Hintergrundes (z.B. Tätigkeit im Ingenieur- oder Naturwissenschaftsbereich, als UnternehmerInnen) im Kontakt mit der DGSv schnell als AußenseiterInnen (AusländerInnen) fühlen und sich nicht wirklich verorten können und sich auch nicht wirklich willkommen fühlen. Schade, es gehen der DGSv fachliche und persönliche Profile verloren, die ihr gut tun würden.

Edeltrud Freitag-Becker: Also mehr und vielfältiger in fachlicher Hinsicht?

Barbara Baumann: Umgang mit Differenz als Motor von Entwicklungen. Damit meine ich zum einen die fachlichen Unterschiede und Qualifikationen, die uns SupervisorInnen prägen, dadurch, dass wir ganz unterschiedliche „Herkunftsländer“ haben, aber ebenso meine ich die Unterschiede z.B. im Engagement, in den über-

nommenen Rollen innerhalb der DGSv, den fachlichen Interessen, den Schwerpunktsetzungen .

Edeltrud Freitag-Becker: Hast Du da konkrete Ideen vor Augen?

Barbara Baumann: Aus anderen Mitgliedsverbänden z.B. der ANSE weiß ich, dass z.B. die Vorstandsmitglieder eine Form der Aufwandsentschädigung für Ihr Engagement bekommen. Dies ist eine Form der Anerkennung, dass die Übernahme von Aufgaben und Verantwortungen Auswirkungen auf die persönlichen Verdienstmöglichkeiten haben. Und die ANSE diskutiert gerade, wie es möglich ist, nationalen Verbänden, die noch nicht alle Kriterien der „Vollmitgliedschaft“ erfüllen, eine erweiterte Möglichkeit der Teilhabe an den Diskussionen und an der Profilbildung der ANSE zu ermöglichen. Wozu führen dich diese Gedanken?

Edeltrud Freitag-Becker: Ich nehme deinen Faden auf und verbinde ihn mit einem weiteren Aspekt und einer Annahme. Die Produktentwicklung Supervision/Coaching scheint sich auf eine Diskussion über Formate, Formen und Standards zu reduzieren.

Um Differenzierungen zulassen zu können, muss ich mir meiner Kompetenz sicher sein und mein Eindruck ist, dass das Wissen über das „Grundrezept“ Supervision verloren zu gehen droht. So kommt es zu Worthülsen und Aushöhlungen, zu Verunsicherungen und Ängsten. Um im Rezeptbild zu bleiben: Beherrsche ich das Grundrezept, kann ich Vielfältiges daraus gestalten. Ich fühle mich sicher und die Vielfalt gestaltet sich als Gewinn.

Mein Eindruck ist, dass das scheinbare Wissen über Vieles und die schnelle Bereitschaft, alles bedienen zu wollen (dies gilt für das einzelne Verbandsmitglied wie für den Verband), dazu führt, dass wir uns hochgradig abhängig machen. Und Abhängigkeit ist ein schlechter Wegbegleiter, wenn es um die Suche nach der Sinnhaftigkeit, dem Wert und der Selbstkompetenz geht.

Barbara Baumann: Was ist deiner Meinung nach zu tun?

Edeltrud Freitag-Becker: Ich komme nochmals an den Anfang zurück. Die Freiberufler sind gemäß ihres Status deutlicher von der Markt- und Produktentwicklung abhängig. Dies weckt die Hoffnung auf einen diskursiven Prozess im Verband und auf mehr Verantwortungsübernahme. Doch m.E. gibt es hier viele Enttäuschungen und nicht zu erfüllende Wünsche, möglicherweise auf beiden Seiten.

Viele Freiberufler sind Organisationsflüchtlinge. Viele haben ihre ursprünglichen Institutionen verlassen. Organisationsmüdigkeit, begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten, die Arbeitsmarktlage oder aber auch der Wunsch nach einer eigenen Organisation führten zu diesem Schritt. Der Gewinn war die Unabhängigkeit und die Freiheit.

Der Verband wird nun der Ort, zu dem die Organisations- und Versorgungswünsche getragen werden: ich wünsche mir Mitspracherecht und einen Gestaltungsraum, ich betone den demokratischen Rahmen und erwarte die Sicherung meiner Profession, ich möchte wahrgenommen und bedacht werden. Und diese von mir mit geschaffene Organisation soll möglichst so bleiben, wie sie ist.

Was geschieht aber, wenn diese Organisation sich weiterentwickelt? Wie sieht es mit meiner Verantwortungsübernahme für diesen meinen Verband aus? Flüchte ich erneut? M.E. steht hier ein verbandlicher Diskurs über Verantwortungsteilung und Verantwortungsübernahme an.

Barbara Baumann: Aber kann man nicht in einem Verband von SupervisorInnen davon ausgehen, dass es über unterschiedliche Rollenverantwortungen ein gemeinsames Grundverständnis gibt?

Edeltrud Freitag-Becker: Eigentlich schon, doch die Frage ist, wie werde ich Mitglied (und dann sieht die Verantwortungsübernahme anders aus) – oder bleibe ich in meiner BeraterInnenrolle? Denn dann ist klar, wer die Fragen stellt. „Keine An-Fragen bitte“, sagt der Berater/die Beraterin zum Verband, „der die Fragen stellt, bin ich“. Hier stoßen wir wieder auf das Differenzierungsthema. Wenn alles in der Beratungs- und Prozessdynamik bleibt, bleibt die Handlung aus.

Barbara Baumann: Ich nehme mal an, dass diese Themen in der Vergangenheit schon Thema waren.

Edeltrud Freitag-Becker: Sicher, nur ist der Wind auf den Märkten rauer geworden. Und somit sind auch die Erwartungen an den Verband, er möge Sicherheiten schaffen und Perspektiven verfolgen, gewachsen. Die europäischen Nachbarverbände verfolgen beispielsweise bildungspolitische Themen leichter, schneller, unbürokratischer, nutzen politische Nischen und beteiligen sich an europäischen Fragestellungen.

Doch unser Verband ist groß, an vielen Stellen schwerfällig und durch divergente Positionen eben oft handlungsunfähig. Selbstverliebt schauen wir oft auf das Geschaffene und verweilen im Hier und Jetzt. Hinzu kommt eine nicht ganz nachzuvollziehende Risikohemmung.

Ich folge einem südamerikanischen Bild: „Über einen Abgrund kommt man nicht mit zwei leichten Sprüngen“ – und ermuntere zu einem großen Sprung. Ich glaube, dass wir einiges riskieren könnten.

Wir sollten endlich unsere supervisorischen Kompetenzen (u.a. mit Unsicherheiten umgehen können) in das Verbandsleben einspielen und auf das Gewachsene vertrauen. Eine Performance des Tätig-Werdens würde wieder mehr Lebendigkeit bringen. Und erst durch die Belastung beweist sich die Stabilität.

Gibt es noch einen anderen Aspekt, der Dir – neu im Amt – ins Auge sticht?

Barbara Baumann: Drinnen oder draußen, dieser Blick führt mich auch noch zu einem weiteren Aspekt, der mich mit Blick auf die DGSv immer wieder beschäftigt. Mich fasziniert das (Nach-)Denken Michel Foucaults zum Themenbereich „Heterotopos“. Eine Idee, dass jede Gesellschaft diese „Andersorte“ besitzt und braucht. Und so frage ich mich manchmal, ob die DGSv ein Heterotopos innerhalb der Gesellschaft sein sollte/ist und inwieweit die DGSv in sich selbst diese Heterotopien zulässt. Und dieser Gedanke hat für mich unmittelbar auch mit dem Umgang mit dem Themenbereich Differenz zu tun.

Edeltrud Freitag-Becker: Was meint Heterotopos, Andersorte und wie würdest Du dies für die DGSv beschreiben?

Barbara Baumann: Nach Foucault sind Heterotopien wirkliche Orte, wirksame Orte, die in die Einrichtung der Gesellschaft hinein gezeichnet sind, sozusagen Gegenplatzierungen oder Widerlager, tatsächlich realisierte Utopien, in denen die wirklichen Plätze innerhalb der Kultur gleichzeitig repräsentiert, bestritten und gewendet sind, gewissermaßen Orte außerhalb aller Orte. Diese Perspektive gefällt mir mit Blick auf die DGSv sowohl nach innen wie auch nach außen.

Nach außen hin nimmt die DGSv meines Erachtens diese Funktion auch durchaus wahr. Viele der neueren Studien, die sie in Auftrag gegeben hat, oder die sie unterstützt hat, gewährleisten diesen Blick z.B. auf die Arbeitswelt, die Unternehmenskultur, den Bildungsbereich oder auch mit Blick auf ganz konkrete Felder z.B. Schule, betriebliches Gesundheitsmanagement, bürgerschaftliches Engagement etc. Und dabei ist es sicherlich nicht einfach, diese Funktion des Heterotopos zu halten, da gleichzeitig die DGSv ja auch berechtigter Weise bestrebt ist, nicht nur als Gegenüber, sondern als Mitspieler, als profilierender Teil wahrgenommen zu werden. Dennoch wäre es m.E. eine gewinnbringende Perspektive, wenn sich die DGSv als Ort profiliert, die gesellschaftliche Entwicklungen, Themen und Trends repräsentiert und diese gleichzeitig in kompetenter Weise gewendet zurück spiegelt.

Edeltrud Freitag-Becker: Und nach innen?

Barbara Baumann: Für mich stellt sich die Frage, ob sich in der DGSv selbst eigentlich genügend dieser „Andersorte“ finden lassen, die einen Motor für Entwicklungen darstellen.

Meines Erachtens bräuchte es den Mut, mehr Heterotopien zuzulassen bzw. die Bildung dieser Orte sogar zu fördern und dies mit Blick auf ganz unterschiedliche Themen- und Handlungsfelder. Ich denke hier z.B. an Themen/Bereiche wie Ausbildung, Mitgliedschaft, Qualität. Manchmal habe ich den Eindruck, dass es die Heterotopien innerhalb der DGSv nur in ihrer Funktion als Spiegelorte für die Gesellschaft gibt, aber weniger als kritische, herausfordernde Positionen nach innen.

Vielleicht müssten es auch nicht gleich die Heterotopien im Sinne Foucaults sein, aber die Ermutigung und Unterstützung von mehr Experimentierräumen innerhalb der DGSv zu wichtigen Entwicklungsfragen der DGSv wären schon wünschenswert. Denn die kleinen „Beiboote“ sind meistens wendiger, schneller und kreativer als das große „Frachtschiff“.

Unsere Staffelübergabe inspiriert uns am Ende unseres Gesprächs zu zwei Abschlussgedanken:

1. Wenn Supervision Resilienz fördern und ermöglichen soll, dann benötigt die DGSv als Verband genau diese Kompetenzen, z.B.: Akzeptanz, Selbstkompetenz, Lösungsorientierung, Zukunftsperspektive, Opferrolle aufgeben, Netzwerkbildung, Realitätsbezug. Unsere Hoffnung ist, dass der Verband dann mehr mit Visionen und weniger verwaltet geführt wird resp. werden kann.

2. „Orientierung ist die Kernkompetenz des 21. Jahrhunderts“, schreibt Wolf Lotter in der brand eins im Okt. 2011 unter der Überschrift „Selbst-Bestimmung“:
„Aber wo geht es lang, wenn jeder seinen eigenen Weg geht?“

Anschrift der Autorinnen:

Edeltrud Freitag-Becker, Oberhauserstr. 33, 45359 Essen
Barbara Baumann, Wacholderweg 4, 52134 Herzogenrath

Ingeborg Bispinck-Weigand

Eine Reflexion meiner Mitgliedschaft als Selbstständige Supervisorin in der DGSv und in der Arbeitsgemeinschaft der Selbstständigen (AGS) in der DGSv

Zusammenfassung

Die Autorin reflektiert ihre Entwicklung als Supervisorin, die Identifikation mit dem eigenen Ausbildungsinstitut, die allmählich der Identifikation mit dem Verband wich. Sie beschreibt ihre Arbeit in der AG der Selbstständigen in der DGSv, die jetzt allmählich „in die Jahre kommt“ und dringend an Nachwuchs interessiert ist.

Zuvor: Max Frisch hat einmal gesagt, dass jeder Mensch die Geschichte zu seinem Leben erfindet, die er für sein Leben hält. So ist es auch mit meiner Sichtweise auf den Entwicklungsprozess in der DGSv.

Während der ersten Überlegungen zur Gründung der DGSv war ich geschäftsführende Direktorin der Akademie für Jugendfragen in Münster – eine der vier oder fünf (?) Fortbildungsstätten, die in der Konferenz der bundeszentralen Fortbildungsstätten zusammengeschlossen waren und die innerhalb der Kommission vier gemeinsame Standards zur Ausbildung der Supervisor/innen entwickelten. Die Gründungsidee für einen Verband, der alle die Ausbildungsinstitute zusammenfassen wollte, die mit vergleichbaren hohen Standards in der Supervisionsausbildung engagiert waren und sich verpflichtet fühlten, diente dem Ziel, diese Qualität gegen den sich schon damals abzeichnenden Boom von Ausbildungen auf dem von uns so bezeichneten „Grauen Markt“ offensiv zu vertreten und als Markenzeichen auf- und auszubauen und dem befürchteten Ansteigen der Ausbildungen an den Fachhochschulen und Universitäten entgegen zu treten. Das Ausbildungsdesign, der hohe Selbsterfahrungsanteil, die Gruppendynamik und die Länge (zwei Wochen!) der einzelnen Kursabschnitte prägte die hohe Identifikation mit dem eigenen Institut und den Ausbilder/innen und bot eine berufliche Heimat.

Die schwierigste Entwicklungsphase bestand deshalb in der Tatsache, dass die einzelnen Institute der ausgebildeten Supervisor/innen zunehmend an Bedeutung verlieren sollten, wenn es galt, gemeinsame Standards zu entwickeln und den Fach- und Berufsverband über die einzelnen Institute hinaus zur Bedeutung auf dem Markt zu entwickeln. Diesen Identitätsverlust habe ich damals am eigenen Leib gespürt und auch bei den Anderen beobachten können. Auf dem DGSv-Parkett, auf Deutschen Supervisionstagen, Mitgliederversammlungen oder auch in den sich gründenden Regionalgruppen ging es zunächst um die Frage, wo man seine Ausbildung