

Volker Jörn Walpuski

Hybride Versammlungswelten zur Professionsbildung

Ein Bericht von der Mitgliederversammlung der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V. am 10. und 11. November 2023 in Kassel

Die hybride Versammlungsform formte erstmalig eine Mitgliederversammlung der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V. (DGSv), die 2023 wieder im bereits erprobten Haus der Kirche in Kassel tagte (vgl. Walpuski 2019). Inhaltlich standen hingegen Professionalisierungsfragen im Fokus.

Der folgende Bericht über die Mitgliederversammlung gliedert sich in drei Teile: einen Bericht über die formalen Anteile der Versammlung (1), eine Paraphrase des Vortrags von Judith Niehues (2) sowie die kurze Vorstellung der mit dem Cora-Baltussen-Preis ausgezeichneten Abschlussarbeit (3).

Es war die erste Mitgliederversammlung in der neuen Vereinsstruktur mit einem geschäftsführenden, hauptamtlichen Vorstand und einem ehrenamtlichen Aufsichtsrat ohne Überleitungsstrukturen. Diese Struktur war 2021 nach kontroverser Diskussion beschlossen worden (vgl. ders. 2021b). Zugleich wurde erstmals in einer hybriden Tagungsstruktur diskutiert und abgestimmt.

236 Mitglieder hatten sich für die DGSv-Mitgliederversammlung registriert. Davon hatten rund 70 physisch den Weg in die europäische Waschbärenhauptstadt gefunden, und zu Beginn waren weitere rund 70 Mitglieder in die computervermittelte Kommunikation eingeloggt. Damit war es die erste hybride Mitgliederversammlung, bei der auch physisch Abwesende nicht nur über Live-Stream zuhören, sondern auch abstimmen konnten.

Der Geschäftsstelle ist ein großes Kompliment zu machen, die Fragestellungen um eine hybride Versammlung nach dem Beschluss aus dem Vorjahr sorgfältig bearbeitet zu haben, inklusive vorrätigen Leihgeräten. So konnten sehr viel mehr Mitglieder als sonst in Präsenz üblich teilnehmen (vgl. Bredemann 2014; Walpuski 2019, 2020). Auch wenn die

abschließende Auswertung zur Zufriedenheit eine überwältigende Zustimmung zum hybriden Format ergab (29 % waren sehr zufrieden, 39 % zufrieden (n=66)), hat die Hybridität einen massiven Einfluss auf die Mitgliederversammlung, die im Detail weiter zu diskutieren sein werden. Denn damit ist ein hoher Grad an Technisierung (e. g. Mikrofone, Kameras, Bildschirme, WLAN, spezifischer Software) und personellem Aufwand (Bedienung, Support) verbunden, die nicht nur den (finanziellen) Aufwand, sondern vor allem die Komplexität erhöhen. Dazu gehören Schwierigkeiten, die theoretisch nicht vorkommen, aber in der Praxis doch auftreten: Technische Hürden sind nicht unbedingt überwindbar. Ob es die Bedienung ist, ein Hardwaredefekt oder eine Software-Inkompatibilität – das Problem wird letztlich trotz aller guten Hilfestellung aus der Geschäftsstelle individualisiert: Einzelne halten die Versammlung in Abstimmungsprozessen auf, gelangen nicht auf die Redeliste oder schweigen beschämt und können sich an der demokratischen Meinungsbildung nicht beteiligen. Diese Problematik ist technikimmanent, führt aber zu Aggression oder Scham. So bedeutete die Technisierung letztlich eine Verlangsamung der Meinungsbildungsprozesse. Dieser an sich wünschenswerte Effekt wurde aber nicht durch ausführlichere Diskurse erzielt, sondern durch Selbstorganisationsprozesse: Die Technik musste ins Laufen gebracht werden.¹⁹

Während die hybrid Teilnehmenden vermutlich das Erlebnis einer üblichen Videokonferenz mit all den diesbezüglichen Phänomenen hatten, waren diese – außer bei Redebeiträgen – unsichtbar. Es gab eine von Manuela Wittig moderierte Parallelgesellschaft, die im Präsenzplenum nur erschließbar gewesen wäre, wenn man sich auch vor Ort zusätzlich in die Videokonferenz eingeloggt hätte. Der umfangliche Chat aus der Videokonferenz gelangte kaum in den Präsenzdiskurs. Zwar konnte sich über die Tagungssoftware jede*r auf die Redeliste setzen, aber einerseits ist dies im Präsenzplenum umständlich, und andererseits gab es wenige Redebeiträge der online Teilnehmenden. Bei Abstimmungen im Saal kam es regelmäßig zu Irritationen, Wiederholungen oder Fehlern, und es bildeten sich Supportschlangen am Techniktisch. Für die Meinungsbildung relevante Nebengespräche in Pausen oder an den Gruppentischen, Fragen nach spontanen Kandidaturen und die Wahrnehmung einer Stimmung der Versammlung waren in der Videokonferenz nur

¹⁹ Vgl. dazu Honneths (2016, 2023) Überlegungen u. a. zu „Zwecktätigkeiten“ und die Teilhabe an demokratischer Meinungsbildung und Entscheidung.

sehr eingeschränkt möglich. Verbindende Beziehung und Gemeinschaft entstehen bei gemeinsamen Mahlzeiten oder beim Tanz zur Musik von DJ Metternich.

Insgesamt ist kritisch zu fragen, ob die Technik nicht mehr Aufmerksamkeit bekam als die Inhalte, welchen Einfluss die Form auf die Inhalte und den Verband hatte und ob der diesbezügliche Aufwand gerechtfertigt ist.

Formalia, Berichte und Beschlüsse

Aus der Perspektive des ehrenamtlichen Aufsichtsrats ist die Verbandsführung ehrenamtlich wieder gut leistbar, weil der Aufsichtsrat wesentlich weniger ins Tagesgeschäft eingebunden ist. Die Kooperation mit dem Vorstand ist sehr konstruktiv, und die Satzungs- und Strukturveränderung haben sich bewährt.

Der Vorstand berichtete von vier „Kernprozessen“, an der seine Arbeit ausgerichtet sei: Qualifizierung, Vernetzung, Service und Mitgliedervermarktung. Aktuell laufen bundesweit 54 Weiterbildungsmaßnahmen in Supervision mit rund 770 Teilnehmenden, zum Teil bereits nach den neuen Ausbildungsstandards, und es sind über 500 außerordentliche Mitglieder in der DGSv.

Im Bemühen um Vernetzung finden sich thematische und regionale Netzwerke von Mitgliedern nun auch im öffentlichen Bereich der DGSv-Website. Hinsichtlich der Dachverbände hat die DGSv ihr Engagement in der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB) intensiviert; die Delegierte Beatrix Reimann ist dort erste Vorsitzende. In einer internationalen (DACH), verbändeübergreifenden Arbeitsgruppe aus DGSv, DGSF, DCV, SG, ÖVS und BSO wird aktuell an einem gemeinsamen Coachingverständnis gearbeitet. Auch die europäischen Verbindungen möchte die DGSv stärken und enger mit der Association of Organisations for Supervision and Coaching in Europe (ANSE) kooperieren. Deshalb wird für August 2025 die etablierte ANSE Summer University an die Katholischen Stiftungshochschule in München eingeladen.

Im Kernprozess „Service und Wissenstransfer“ wurden diverse Broschüren aktualisiert oder neu erstellt, und die Veranstaltungsreihe „Kompass“ oder andere fachliche Impulsangebote haben sich bewährt und werden fortgesetzt. Auch die rund 75 aktiven Ehrenamtlichen im Verband sollen gut unterstützt werden.

Im Kernprozess „Mitgliedervermarktung“ wurde der Beraterscout auf der DGSv-Website grundlegend überarbeitet, und die Medienkontakte wurden fokussiert (u. a. FAZ, KVI, Sozialwirtschaft). Positiv wurde aus dem Plenum insbesondere die als stark wahrgenommene Präsenz der DGSv auf der Plattform LinkedIn benannt. Die Agentur für Supervision hat in einer Ausschreibung einen neuen Auftrag vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gewonnen, für den sie als eine Art Bietergemeinschaft mit 57 Supervisor*innen an acht BAMF-Standorten bis Mitte 2027 agiert.

Vorstand und Aufsichtsrat erhielten viel Zustimmung und Dank aus dem Plenum für die geleistete Arbeit, für die sie von der Versammlung entlastet wurden.

Die AG Verbandsforum traf sich unter dem Titel „Woran kleben wir?“ im April 2023 in Leipzig. Ein wichtiger Impuls kam dort von Prof. Dr. Linus Mattauch (TU Berlin und Potsdamer Institut für Klimafolgenforschung). Der Ökonom, der an der Schnittmenge von Ungleichheit, Klimapolitik und nachhaltiger Entwicklung forscht, sprach über „Klimaschutz und soziale Gerechtigkeit“. Das nächste (11.) Verbandsforum wird am 12. und 13. April 2024 in Mannheim unter der Überschrift „Es reicht –“ stattfinden.

In die Ombudsstelle wurden für die nächste Amtsperiode Sebastian Kukla aus Berlin wieder und Lisa Waas aus München neu gewählt. In diesem Kontext kam es zur Anfrage, ob die DGSv ein Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt benötige. Auch wenn keine Fälle bekannt seien, bestünden Abhängigkeitsverhältnisse. Zwar seien sowohl in den Ethischen Leitlinien als auch der Mitgliederordnung diesbezügliche Festlegungen gemacht, die aber möglicherweise nicht ausreichen.

Durch eine Satzungsänderung erhalten Außerordentliche Mitglieder in der Ausbildung mit überwältigender Mehrheit nunmehr Stimmrecht in der Mitgliederversammlung, aber weiterhin kein passives Wahlrecht.

Eine intensive Diskussion und Meinungsbildung entspann sich um den Positionierungsvorschlag des Vorstands zur Thematik der Organisationsberatung, die aus einer vorbereitenden Projektgruppenarbeit entstanden war. Bereits im Juni 2022 waren die Grundverständnisse von Supervision und Coaching unter Mitarbeit der Entwicklungskommission neu formuliert und auf die DGSv-Website gestellt worden. Schon damals wurde die Leerstelle „Organisationsberatung“ benannt, weil Supervision und Coaching zwangsläufig ei-

nen Organisationsbezug haben. Die letzte Mitgliederbefragung ergab, dass 37 % der Mitglieder Organisationsberatung anbieten. Deshalb wurde dieses Angebot inzwischen in den Beraterscout aufgenommen, allerdings steht eine inhaltliche Positionierung noch aus. Im Entwurf ist Organisationsberatung von Organisationsentwicklung als internen Entwicklungsprozessen und Unternehmensberatung als fachliche Expertenberatung abzugrenzen. Organisationsberatung nimmt Spannungsfelder aus der Perspektive der Organisation als Ganzes in den Blick, weniger aus der Perspektive von Individuen oder kleinen Organisationseinheiten wie Teams. Die (potenzielle) Veränderung der Strukturen ist damit Teil des Beratungsauftrags, indem verschiedene Prozesse (Information, Lernen, Entscheiden, Verwalten) in komplexen Beratungsarchitekturen mit mehreren Akteur*innen verschränkt werden. Verbandsstrategisch bleibt Supervision das Kernkonzept, und die supervisorische Haltung bildet die Klammer. Eine Aufteilung in Sektionen und eine eigenständige Zertifizierung sind gegenwärtig noch nicht zu diskutieren. Für 2024 ist ein BarCamp zur Thematik in Planung, und ebenso soll in der Konferenz der Weiterbildungsanbietenden (WBA) darüber diskutiert werden.

Nach Kleingruppendiskussionen kam es zu einer intensiven Diskussion im Plenum mit überwiegend zustimmender Tendenz einer längst als überfällig empfundenen Positionierung. Aber auch Kritik und Sorge wurden geäußert, dass der Verband sein Profil verliere und die etablierten, hohen Standards verwässert würden. Wesentliche Gedanken aus der Diskussion waren die Fragen, wie die zusätzlich notwendigen Lerninhalte (Organisationskompetenz, Entrepreneurship) vom Umfang her lernbar bleiben und in Curricula und Standards integriert werden können. Möglicherweise müssen für die Organisationsberatung neue Mitgliedschafts- und Zertifizierungsformen für Konglomerate von Beratenden entwickelt werden; hier sei auch die Schnittmenge zahlreicher Mitglieder zur Deutschen Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsdynamik (DGGO) zu berücksichtigen. Schließlich wurden auch Ethische Probleme in Verbindung mit dem Dreiecks- (English 1975) bzw. Viereckskontrakt (vgl. Walpuski 2020 zit. n. Mulkau 2022) angesprochen.

Als Resonanzgeber gab Dr. Wolfgang Knopf (ÖVS) mit den Erfahrungen aus dem österreichischen Diskurs eine Rückmeldung zur Thematik, auch weil sich der ÖVS vor zehn Jahren intensiv damit beschäftigt hatte. Grundlegend sei die Frage, ob es sich überhaupt

um die Integration eines neuen Tätigkeitsfeldes oder lediglich die Aufnahme eines bestehenden Feldes in den Verband handle. Bereits seit über zwei Dekaden gäbe es einen diesbezüglichen Diskurs, beispielsweise im Themenheft „Schnittstelle Organisationsberatung“ der Zeitschrift Supervision von 2001 oder durch Fatzer (1996), Pühl (1999), Gier-nalczyk (2002) oder Möller (2002). Die Eintrittsfrage für einen Auftrag sei in der Regel nicht die explizite Frage nach Organisationsberatung, sondern: „Wir haben ein Problem. Können Sie uns helfen?“ Und mit Gerhard Leuschner (2017) sei dann die sorgfältige supervisorische Auftragsklärung der erste Schritt in die Organisationsberatung. Mit der Organisationsberatung gingen aber auch unterschiedliche Hierarchisierungsprozesse einher, und eine beschworene Egalität sei Illusion: Einerseits würden in der Organisationsberatung deutlich höhere Honorare gezahlt (was vor allem Männer anzöge), andererseits entscheide die Organisationsberatung in einer komplexen Beratungsarchitektur, ob bspw. Supervision oder Coaching als Teilmaßnahmen im Beratungsprozesses umgesetzt würden. Schnell käme es dann zu Fragen im Verband, wer welchen Wert hätte, und die Berufsbezeichnung „Organisationsberater*in“ könne zur narzisstischen Verführung werden. Insgesamt sei, wie auch für die Supervision durch Brigitte Hausinger (2003, 2012) bereits begonnen, der zugrunde liegende Begriff der Arbeit zu definieren, auch als würdige Arbeit vor dem Hintergrund eines humanistischen Menschenbildes.

Abschließend fasste die Mitgliederversammlung noch obligatorische Beschlüsse zum Wirtschaftsplan, aber auch Beschlüsse zu inhaltlichen und strategischen Ausrichtungen für das kommende Jahr.

Die nächste Mitgliederversammlung findet am 8. und 9. November 2024 in Bonn statt.

Vortrag zur Sozialen Schichtung und Ungleichheit

Die Volkswirtin Dr. Judith Niehues vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln referierte unter der Überschrift „Soziale Schichtung und Ungleichheit in Deutschland – empirische Fakten und subjektive Wahrnehmungen“. Bei Clemens Fuest promoviert (Niehues 2012), leitet sie seit 2022 den Cluster Mikrodaten und Verteilung im IW. In seiner Einführung begründete der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Ronny Jahn die Einladung

zum Vortrag damit, dass auch wissenschaftliche sozio-ökonomische Erkenntnisse relevantes Wissen für Supervisor*innen seien. Aus empirischer Perspektive bieten sie die Möglichkeit, subjektive Verzerrungen zu korrigieren, in diesem Fall durch viele quantitative Daten.

Niehues gliederte ihren Vortrag, der mit vielen Statistiken unterlegt war, in drei Abschnitte von Ungleichheit: Einkommensungleichheit, Verteilungsungleichheit und die subjektive Wahrnehmung von Ungleichheit. Dabei hat sie erfahren, dass das Thema „Verteilung“ sehr emotional besetzt und zugleich ein wichtiges Thema von Gerechtigkeitserleben sei, bei dem sich allerdings der Diskurs – wie an vielen anderen Stellen auch – verschärft habe. In ihrem Vortrag wolle sie weder auf regionale Unterschiede (bspw. Ost/West) oder Geschlechterverhältnisse eingehen.

Einkommensungleichheit

Die Volkswirtschaftslehre untersucht die Einkommensverteilung (oder Distribution) auf die einzelnen Wirtschaftssubjekte als Resultat des Marktergebnisses, unter anderem in Hinblick auf Gleichmäßigkeit. Für die Untersuchung von Ungleichheit hat sich der Gini-Koeffizient etabliert, der auf einer Skala zwischen 0 (absolute Gleichheit) und 1 (vollkommene Ungleichheit) misst. Auf der Datengrundlage des Sozioökonomischen Panels (SOEP) und des Mikrozensus als größtem Datensatz lassen sich aktuell Aussagen bis etwa 2020 treffen. Für beide Statistikreihen sind persönliche Interviews als Erhebungsinstrument zentral, die aber durch die Covid19-Pandemie nur eingeschränkt stattfanden. Alternative Erhebungsinstrumente verfälschten die Ergebnisse. Zudem wurde der Mikrozensus stark verändert, so dass sich die Daten aus 2019 und 2020 nicht miteinander vergleichen lassen.

Für die Zeit bis 2020 ließe sich zwar ein merklicher Anstieg der Einkommensgleichheit um ca. 15 % um die Jahrtausendwende in der Regierungszeit um Gerhard Schröder feststellen, seitdem sei die Einkommensungleichheit jedoch sehr stabil und relativ niedrig bei etwa 0,29. Die Situation in der Bundesrepublik stelle sich merklich gleicher als der Durchschnitt der OECD-Staaten und leicht gleicher als der EU-Durchschnitt dar. Unerwartet sei jedoch, dass in Slowenien, Slowakei, Tschechien, Belgien und Niederlande der Gini-Koeffizient am niedrigsten in Europa ausfiele.

Statistisch lasse sich das Medianeinkommen eines Singles etwa bei 2.100,- € verorten; daraus folge, dass ab einem Nettoeinkommen eines Singles von etwa 5.000,- € monatlich bzw. bei Paaren von etwa 8.000,- € monatlich diese als reich gälten. Dies träfe für etwa 3 % der Bevölkerung zu, und nur etwa 0,39 % der Bevölkerung zahlten in 2018 die sogenannte „Reichensteuer“ (Höchststeuersatz der progressiven Einkommensteuer) (BTD 19/8837), die als Symbolpolitik kritisiert wird.

An dieser Stelle sollen nicht möglichst exakte Zahlen wiedergegeben werden (die Präsentation ist auf der DGSv-Website einsehbar, und viele Texte und Grafiken sind auf der IW-Website www.arm-und-reich.de abrufbar), sondern der Effekt, der sich auch im Versammlungsplenum abbildete: Zahlreiche Anwesende hatten die Einkommensschwelle für Reichtum sehr viel höher geschätzt und waren überrascht, dass sie selbst in diesem Sinne möglicherweise als reich oder wohlhabend gälten.

Zugleich wies Niehues darauf hin, dass die Armutsgefährdungsquote gestiegen sei. Hier liege die Schwelle für Alleinstehende bei etwa 1.300,- netto im Monat, das höchste Armutsrisiko sei jedoch bei Kindern und Jugendlichen verortet (vgl. 6. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung: ARB 2021).

Vermögensungleichheit

Von der Distribution der Einkommen lässt sich unterscheidend die Distribution der bestehenden Vermögen untersuchen, unter anderem in Hinblick auf die sektorale, regionale und personale Vermögensverteilung. Auch hier wird der Gini-Koeffizient genutzt, aber es ergeben sich stark abweichende Werte zur Einkommensverteilung. Zwar lassen Darstellungen in den Medien eine gestiegene Vermögensungleichheit vermuten aber in Folge der Finanzkrise nicht belegen. Vielmehr ist die Vermögensungleichheit in den letzten Jahren leicht rückläufig, auch wenn die subjektive Wahrnehmung von einer starken Ungleichheit geprägt ist. Einschränkend ist festzustellen, dass Vermögensdaten mit sehr viel mehr Ungenauigkeit und Unsicherheit behaftet sind, weil es Befragungsdaten sind.

Während Deutschland bei der Einkommensverteilung einen relativ niedrigen Gini-Koeffizienten aufweist, also Einkommen eher gleichmäßig verteilt sind, zählt Deutschland im

internationalen Vergleich zu den Industrienationen mit den größten Vermögensungleichheiten. Die alternde Gesellschaft trägt dazu bei, weil ältere Menschen im statistischen Durchschnitt ein höheres Vermögen haben als jüngere. Auch Frauen haben in der Regel weniger Vermögen, weil insbesondere große Betriebsvermögen häufiger an Söhne übergingen.

Zur subjektiven Wahrnehmung von Verteilung

Bereits in den beiden vorhergehenden Kategorien wurde sichtbar, dass es aktuell deutliche Unterschiede zwischen der subjektiven Wahrnehmung einer starken Ungleichheit und statistischen Messwerten gibt. Die Mehrzahl von Befragten sähen die bundesdeutsche Gesellschaft pyramidenartig mit einer großen Basis aus Armen und einer unterschiedlich steilen Zuspitzung auf Reiche. Laut Statistik hingegen ist die Mittelschicht die größte Gruppe, und die Grafik ergibt eine Kreisel- oder Zwiebelform. Das liegt an der Selbstwahrnehmung, dass immer nur die anderen reich sind. Bekannt geworden ist die Selbsteinschätzung des Millionärs mit Privatflugzeugen, Friedrich Merz: „Also, ich würde mich zu der gehobenen Mittelschicht zählen“ (Bild 2018). Neiddebatte, Steuervermeidung und Angst vor Umverteilung oder der moralischen Erwartung zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung mögen dazu beitragen. Statistisch muss es jedoch rund 8,3 Millionen Bundesbürger*innen geben, die die reichsten 10 % der Bevölkerung bilden – auch wenn sich kaum jemand dazu zählen möchte.

Diese Diskrepanz lässt sich auch an anderen Stellen wahrnehmen: Durch die positive Beschäftigungsentwicklung ab 2005 machen sich die Bundesdeutschen subjektiv immer weniger Sorgen um ihre eigene wirtschaftliche Entwicklung, aber zugleich gibt es eine große Unzufriedenheit mit sozialer Gerechtigkeit und eine mehrheitliche Zustimmung für mehr Umverteilung durch den Staat. So sollen insbesondere Bildungseinrichtungen mehr Geld erhalten, während ALG2 resp. Bürgergeld nicht steigen sollen – Gerechtigkeit ist mit Leistungsdenken gekoppelt. Die größten Forderungen nach Umverteilung (Transferleistungen) kommen dabei aus der Mittelschicht.

Die geradezu paradoxen Umverteilungspräferenzen sind darin begründet, dass die Mehrheit keine Vorstellungen davon haben, wie Ungleichheit aussieht, weil sie sich selbst – wie Friedrich Merz – falsch verorten und die Gesamtzusammenhänge nicht überblicken

(vgl. Gimpelson & Treismann 2015). Aussagen wie „Leistung muss sich wieder lohnen“ erfahren eine hohe Zustimmung (vgl. „Lohnabstandsgebot“ bis 2011).

Diese – statistisch widerlegbaren – subjektiven Wahrnehmungen (vgl. auch Unterscheidung von Lebenswelt und Lebenslage bei Kraus 2019) führen in Verbindung mit inkonsistenten Präferenzen vorprogrammiert zu Enttäuschungen, weil keine Regierung diese paradoxen Wünsche erfüllen könnte. Entsprechend zeigt der 6. Armuts- und Reichtumsbericht (ARB) einen sehr pessimistischen Blick der Subjekte auf die Gesellschaft in Korrelation mit einer Unzufriedenheit mit der Demokratie.

Abschließend zu diesem ökonomischen Impuls stellte Ronny Jahn die Fragen, welchem Narrativ wir in unseren Supervisionen folgten. Hingen wir ebenfalls einer „Pessimismus-Trance“ an, oder verträten wir Forschungsergebnisse. Zwar sei es richtig, Kritikwürdiges zu kritisieren, aber Positives müsse auch als solches benannt werden. Letztlich wurde damit erneut die Frage nach einem politisch-gesellschaftlichen Auftrag der Supervision aufgeworfen (vgl. Supervision 2023; Tölle 2015; Viereckskontrakt s. o.), die im Plenum leider nicht vertiefend diskutiert wurde.

Verleihung des Cora-Baltussen-Preises

Zum inzwischen siebten Mal verlieh die DGSv im Rahmen ihrer Mitgliederversammlung einen Förderpreis, der seit 2018 nach Cora Baltussen benannt ist (vgl. Walpuski 2019, 2021a, 2021b, 2024).

Die diesjährige Preisträgerin Anne Maria Willing-Kertelge (2023) aus Lüdinghausen schloss ihr Supervisionsstudium an der Katholischen Hochschule NRW in Münster ab; ihre Masterarbeit „Erholungskompetenz – auf dem Weg zu einer natürlichen Balance zwischen Aktivierung und Entspannung“ kann auf der DGSv-Website gelesen werden.

Laudatorin Dr. Antje Pfab sieht in der Arbeit einen Beitrag zur theoretischen Fundierung der Supervision sowie eine gesellschaftstheoretische Leistung, weil die arbeitsethische Haltung hinterfragt wird und ein emanzipatorisches Verständnis von Arbeit zugrunde liegt.

Die Arbeit geht von den veränderten Arbeitsbedingungen seit Mitte der 1980er Jahre aus und entwickelt ein Konzept von Erholungsfähigkeit. Zunehmende Herausforderungen

wie familiärer Stress, Corona, Klimawandel, neue Kriege und Digitalisierung sind in Supervisionsprozessen präsent. Sich von den Belastungen erholen zu können ist eine wichtige Kompetenz im Berufsleben zum Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Ermüdung kann ein Anfang sein, etwas an den Verhältnissen zu ändern. Dafür ist die kritische Reflexion der Rahmenbedingungen von Belastung notwendig, um nicht vorschnell in Individualisierung und Selbstoptimierungen zu verfallen. Es brauche die Bereitschaft, sich erholen zu wollen, Belastungen und Bedürfnisse zu spüren und diesen Raum zu geben. Erholungsfähigkeit bedeutet auch eine Distanzierung von Arbeit und hinterfragt damit den Arbeitsbegriff, zugleich entstehen Belastungen aber nicht ausschließlich durch (Erwerbs-)Arbeit. Die Masterarbeit stellt eine fundierte Bestimmung von Selbstfürsorge und kritische Auseinandersetzung basierend auf einem humanistischen Menschenbild und sozialwissenschaftlichen Theorien (Hartmut Rosa; Andreas Reckwitz) dar. Der Ansatz nimmt auch Organisationen in die Pflicht, Strukturen für die Entfaltung von Erholungskompetenz und eine menschengerechte Arbeit zu schaffen.²⁰ Erholung wird so nicht als Gegensatz zu Arbeit, sondern als Teil von ihr konzipiert. Willing-Kertelge lässt in ihre theoretischen Überlegungen zudem eigene Supervisionserfahrungen einfließen und stellt praktische Umsetzungsschritte dar, beispielsweise eine Let it be-Liste²¹.

Neben der Verleihung des Nachwuchspreises wurden auch verdiente Mitglieder geehrt. Dr. habil Traudl Alberg (1979; 1988; Vorweg & Alberg 1991) aus Leipzig, Wolfgang Dinger aus Herbolzheim, Ansgar Münsterjohann aus Düren, Beatrix Reimann aus Lingen sowie Dr. Gerhard Wittenberger aus Kassel. Weitere Mitglieder wurden für zehnjähriges ehrenamtliches Engagement im Verband mit der Ehrennadel ausgezeichnet.

Literatur

Alberg, Traudl (1979): Trainingsbedingte Modifikation psychischer Regulationsmechanismen kompetenten Verhandlungsverhaltens. Dissertation, Universität Leipzig.

Alberg, Traudl (1988): Anforderungsbezogene Entwicklung individueller Handlungsfähigkeit - sozialpsychologisches Verhaltenstraining. Habilitation, Universität Leipzig.

[ARB] (2021): Lebenslagen in Deutschland. Der Sechste Armuts- und Reichtumsbericht der

²⁰ Cora Baltussen stand in den 1950er Jahren in Verbindung mit der vgl. Human Relations-Bewegung, die seinerzeit innovativ, humanistisch und emanzipatorisch waren (vgl. Walpuski 2024: 413, 428ff.).

²¹ Unbelegt bleibt, ob die mindestens 247 Punkte umfassende Not-to-do-Liste des Kängurus (vgl. Kling 2011) hier als Anregung diene.

- Bundesregierung, Berlin, [online] URL: https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/SharedDocs/Downloads/Berichte/sechster-armuts-reichtumsbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [Stand: 14.11.2023].
- [Bild 2018] o. V. (2018): Im Bild-Talk bestätigt: Merz ist Millionär. In: Bild vom 14.11.2018, [online] URL: <https://www.bild.de/politik/inland/politik-inland/friedrich-merz-der-millionaer-der-sich-zur-oberen-mittelschicht-zaehlt-58420590.bild.html> [Stand: 14.11.2023].
- Bredemann, Miriam (2014): Tagungsbericht der Mitgliederversammlung der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) vom 22./23. November 2013 – Subjektive Einschätzung eines neuen außerordentlichen Mitglieds. In: Forum Supervision, 22. Jg., Heft 43, S. 81-88. DOI: 10.4119/fs-2198.
- [BTD 19/8837] Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2019): Bundesregierung: Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage – Drucksache 19/8837. Berlin 29. März 2019.
- Demary, Markus; Niehues, Judith; Stockhausen, Maximilian & Zdrzalek, Jonas (2021): Der Einfluss der EZB-Geldpolitik auf die Vermögensverteilung in Deutschland. Hrsg. von IW Institut der Deutschen Wirtschaft, München: Stiftung Familienunternehmen.
- English, Fanita (1975): The Three-Cornered Contract. In: Transactional Analysis Bulletin, 5. Jg., Heft 4, S. 383-384. DOI: 10.1177/036215377500500413.
- Fatzer, Gerhard (1996): Organisationsentwicklung und Supervision. Erfolgsfaktoren von Veränderungsprozessen. Trias Kompass I. Köln: Edition Humanistische Psychologie.
- Giernalczyk, Thomas (Hrsg.) (2002): Supervision und Organisationsentwicklung. Institutionen bewahren durch Veränderung, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Gimpelson, Vladimir & Treisman, Daniel (2015): Misperceiving Inequality. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research (Working Paper 21174), [online] URL: <http://www.nber.org/papers/w21174> [Stand: 14.11.2023].
- Hausinger, Brigitte (2003): Ökonomie und Arbeit: Der Kontext von Supervision. Dissertation, Universität, Kassel, [online] URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:hebis:34-663> [Stand: 14.11.2023].
- Hausinger, Brigitte (2012): Vita activa – Der folgenreiche Wandel des Arbeitsbegriffs. In: Wolfgang Weigand (Hrsg.): Philosophie und Handwerk der Supervision. Gießen: Psychosozial-Verlag (Therapie & Beratung), S. 189-202.
- Honneth, Axel (2016): Anerkennung. Eine europäische Ideengeschichte. Berlin: Suhrkamp.
- Honneth, Axel (2023): Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit. Berlin: Suhrkamp.
- Kling, Marc-Uwe (2011): Das Känguru-Manifest. Der Känguru-Chroniken zweiter Teil. Berlin: Ullstein.
- Leuschner, Gerhard (2017): Eine Fallgeschichte – zu Kontrakt und Setting in der Supervision. In: Forum Supervision, 25. Jg., Heft 49, S. 4-18, DOI 10.4119/fs-2246.
- Möller, Heidi (2002): Schnittstellen zwischen Supervision und Organisationsberatung In: Harald Pühl (Hrsg.): Supervision. Aspekte organisationeller Beratung, Berlin: Leutner, S. 9-23.
- Mulkau, Annette (2022): Apropos gute professionelle Praxis heute. Nach 20 Jahren auf dem Prüfstand: Ethische Leitlinien und Mitgliederordnung der DGSv, in: Journal Supervision. Informationsdienst der DGSv (2), S. 25-27.
- Niehues, Judith (2011): Income Inequality, Inequality of Opportunity and Redistributive Policies. Dissertation Universität zu Köln, URN: urn:nbn:de:hbz:38-44675.

- Niehues, Judith & Orth, Anja Katrin (2018): Die gespaltene Mitte: Werte, Einstellungen und Sorgen. München: Roman-Herzog-Institut (Diskussion, 30).
- Pühl, Harald (1999): Supervision und Organisationsentwicklung, Opladen: Leske+Budrich.
- Supervision (2023): Positionieren!? Wie geht »politisch« in der Supervision konkret?, Redaktion: Ronny Jahn, Dette Alfert, Petra Beyer, in: Supervision. Mensch, Arbeit, Organisation, 41. Jg., Heft 2, DOI: 10.30820/1431-7168-2023-2.
- Tölle, Ursula (2015): Zwischen Geduld und Empörung. Zur politischen Positionierung von Berater*innen, in: Forum Supervision, 23. Jg., Heft 46, S. 46-61, DOI: 10.4119/fs-2283.
- Vorweg, Manfred & Alberg, Traudl (1991): Psychodrama: mit 3 Tabellen, Leipzig: Barth (Psychotherapie und Grenzgebiete, 12).
- Walpuski, Volker Jörn (2019): Zwischen Ursprüngen und Visionen der Supervision. Ein Bericht von der Mitgliederversammlung der DGSv 2018 am 28. und 29.9.2018 im Haus der Kirche in Kassel. In: Forum Supervision, 27. Jg., Heft 53, S. 83-86. DOI: 10.4119/fs-2310.
- Walpuski, Volker Jörn (2021a): Cora Baltussen in den USA: Lernerfahrungen für die Supervision in den Niederlanden und Deutschland. In: Forum Supervision, 29 Jg., Heft 56, S. 76-97. DOI: 10.11576/fs-4067.
- Walpuski, Volker Jörn (2021b): Veränderung erzeugt Widerstand. Ein Bericht von der Mitgliederversammlung der DGSv 2020 vom 26. September 2020 in Hannover. In: Forum Supervision, 29 Jg., Heft 56, S. 102-105. DOI: 10.11576/fs-4069.
- Walpuski, Volker Jörn (2024): Zwischen Restauration und Inneren Reformen. Cora Baltussens transnational kontextualisiertes Leben und Wirken als Beitrag zur Entwicklung der Supervision in der Bundesrepublik Deutschland in den 1960er Jahren. Weinheim: Beltz Juventa (Edition Soziale Arbeit).
- Willing-Kertelge, Anne Maria (2023): „Erholungskompetenz“ – auf dem Weg zu einer natürlichen Balance zwischen Aktivierung und Entspannung. Konzeptionelle Impulse für die Supervision, Masterarbeit Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen, Münster, [online] URL: https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2023/11/Masterarbeit_Willing-Kertelge_2023.pdf [Stand: 14.11.2023].