

Volker Jörn Walpuski

Veränderung erzeugt Widerstand

Ein Bericht von der Mitgliederversammlung der DGSv vom 26. September 2020 in Hannover

Die Mitgliederversammlung der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V. (DGSv) stand 2020 äußerlich im Zeichen von Covid-19 und damit Social Distancing, inhaltlich im Zeichen der konsequenten Fortführung begonnener Strategie- und Modernisierungsprozesse des Berufs- und Fachverbandes. Gleichzeitig aktualisierten diese Prozesse die Identitätsfrage des Verbandes.

Mit sorgfältig ausgearbeitetem Hygienekonzept saßen die knapp 100 angereisten Verbandsmitglieder an Einzeltischen in Hannover statt Karlsruhe, mussten auf allen Wegen einen Mund-Nasenschutz tragen und Abstand halten. Die Versammlung war auf einen Tag verkürzt. Solch eine Versammlung ohne Getuschel und Seitengespräche ist ungewöhnlich - ob es zu *“invisible whispering“* (Dennis et al. 2010), also einer unsichtbaren Kommunikation quer durch das Plenum via Instant Messengern kam? Digitales schien nicht sehr präsent, wie noch zu zeigen sein wird. Auch Vorstand und Geschäftsstelle konnten sich so nur schwer auf dem kurzen Wege abstimmen. Das Mittagessen wurde am Platz serviert, und statt eines großen Gemeinschaftsgefühls mit zahlreichen Gesprächen am kleinen Büchertisch oder Buffet sorgte der Rahmen für eine gewisse Vereinzelung und Vereinsamung, von fehlenden herzlichen Umarmungen ganz zu schweigen: Ist doch die Mitgliederversammlung auch ein jährlicher Treffpunkt für lange nicht Gesehene. Es fällt schwer, auf Menschen hinter dem Mund-Nasenschutz zuzugehen oder ihre Mimik zu deuten. Gleichzeitig hat die DGSv eine Chance verpasst, durch Digitalisierung der Mitgliederversammlung auch eine größere Teilnahme ihrer Mitglieder daran zu erreichen. Ein Live-Stream wäre ein erster Schritt gewesen, webbasierte Beteiligungs- und Diskussionsmöglichkeiten ein weiterer - technisch ist dies längst möglich - um nicht immer den gleichen Kern steter Teilnehmender und einen Zufallskreis lokaler Mitglieder anzuziehen: Denn auch die weite Reise zum Tagungsort schreckt viele neben zum Teil langwierig-formalistischen Diskussionsbeiträgen ab.

Inhaltlich war die Versammlung von Vorstand und Geschäftsstelle sehr sorgfältig vorbereitet, und alle Berichte, Anträge und Dokumente standen bereits im Vorfeld umfänglich zur Einsicht im Internet bereit.

Kernstück der Versammlung war die Diskussion um die Erneuerung der Satzung mit der grundlegenden Veränderung, einen hauptamtlichen Vorstand zu installieren und damit den ehrenamtlichen Vorstand von Arbeit und Haftungsfragen zu entlasten. Ähnliche Veränderungen lassen sich in den vergangenen Jahren in zahlreichen anderen Vereinsvorständen finden und sind Ausdruck von Exkulpationsbedürfnissen und steigendem rechtlichem und Verwaltungsaufwand. Mit einem ausführlichen Artikel hatten u. a. Annette Mulkau und Paul Fortmeier (2020) die Veränderungen im Vorfeld zu erklären gesucht.

Erwartungsgemäß entzündete sich an der Satzungs Erneuerung die Kritik bis hin zum Antrag auf Nichtbefassung: Wozu es eine neue Satzung bräuchte, hätte doch die alte bisher gute Dienste getan, war eine wiederholte Frage. Diese verband sich mit Kritik an einer antizipierten Ökonomisierung des Verbandes und der Angstvorstellung, ein Konstrukt ähnlich dem FC Bayern München zu kreieren, in dem top-down regiert würde und die demokratische Mitbestimmung fehle. Die in diesen Redebeiträgen beschworene Basisdemokratie im Verband wurde in Gegenreden jedoch als Mythos hinterfragt, nähmen doch überwiegend die gleichen, wenigen Akteur*innen an den Mitgliederversammlungen teil und sei der meinungsbildende Austausch zwischen den Mitgliederversammlungen tatsächlich sehr überschaubar. Dennoch fügt sich diese Satzungsänderung in Streamlining-Prozesse des Verbandes auf dem Weg zur „ersten Adresse für Supervision und Coaching in der Arbeitswelt“ (Mulkau & Fortmeier 2020, S. 39; vgl. Griewatz 2018), der vor einigen Jahren bereits gegen heftige Kritik der Regionalgruppen diese regionalen Strukturen abbaute, die viel zur Partizipation beigetragen hatten.

Leider wurde nicht klar, gegen was sich die Kritik eigentlich richtete. War es tatsächlich eine sachliche Kritik an der Satzungsänderung? Oder sind es eine Vertrauens- und Identitätskrise und Ängste, die nicht als solche benannt wurden: Ist das noch »mein« Verband, fühle ich mich darin noch wohl, habe ich noch Einfluss, vertraue ich dem Vorstand, kann ich mir als Vorstand diese Aufgabe zumuten? Diese Fragen wären supervisorisch angemessen gewesen zu verhandeln, dann hätte es nach einer aufklärenden Diskussion zur Bearbeitung der Identitätsfragen kommen können. Berufs- oder Fachverband, was will

und/oder soll die DGSv sein? Und was für eine Struktur ist dafür notwendig? So blieb es über weite Strecken eine Scheindiskussion, und tieferliegende Aspekte wurden nicht angesprochen.

Gegen diese langwierige und durch Anträge zur Geschäftsordnung immer wieder ausgebremste Diskussion drohten manch andere Tagesordnungspunkte unterzugehen.

Neben der deutlichen 80%-Zustimmung zur Erneuerung der Satzung (Mulkau & Fortmeier 2020) sowie den notwendigen Überleitungsbestimmungen beschloss die Versammlung auch den Wirtschaftsplan 2021, verabschiedete die aus langen Diskussionsprozessen hervorgegangenen neuen Standards für Qualität und Qualifizierung - was noch 2009 zu heftigen Diskussionen führte (Gröning 2013, S. 83), heuer aber sehr schnell ging - und wählte zwei Ombudspersonen. Auch der Wahlausschuss zur Vorstands- respektive Aufsichtsratswahl 2021 wurde gebildet.

Der Vorstand wurde zudem beauftragt, die Ethischen Leitlinien zu überarbeiten, weil diese nach knapp 20 Jahren Modernisierungs- und weitere Orientierungsbedarfe aufzeigten: Wie geht Supervisor*in mit Supervisand*innen um, die in Supervisionen unter dem Schutz der Vertraulichkeit antidemokratische Haltungen oder Handlungsweisen in ihrer Berufsausübung erkennen lassen und damit auch ihre Organisation schädigen, beispielsweise in Polizei oder Jobcenter? Wie gehen Supervisor*innen mit Kolleg*innen um, die mit mehr oder minder antidemokratischem Gedankengut mehr oder minder öffentlich in Erscheinung treten? Ist diese Haltung mit der Profession vereinbar, die Supervision einfach zu Neutralität verpflichtet? Die nichtjustiziablen Grauzonen sind es, die hier Antworten verlangen. Und gilt dieser ethische Anspruch gleichermaßen auch für Coaches?

Zum dritten Mal wurde der Cora-Baltussen-Förderpreis verliehen (vgl. Walpuski 2019): Caroline Ebel aus Wien wurde für ihre Abschlussarbeit am Institut für soziale Interaktion (ISI) in Hamburg ausgezeichnet, weil sie für die Weiterbildungsarbeit einen reflexiven Ansatz erschlossen hat. Das ISI hat damit bereits zum zweiten Mal eine preiswürdige Abschlussarbeit hervorgebracht. Ebel (2019) setzt sich darin intensiv mit ihrem (berufsbio)grafischen Entwicklungsprozess während der Supervisionsweiterbildung auseinander und entwickelt dafür drei zentrale selbstreflexive „*Entwicklungsaufgaben*“: „*Befrei-*

ung“, „Weg zur Balance“ und „Selbstfreundschaft“. Sie vollzieht ihren eigenen Entwicklungsprozess anhand biographischer Theorien nach und konzipiert, wie sich diese Erkenntnisse in der Ausbildung von Musiklehrer*innen nutzen lassen.

Die nächste Mitgliederversammlung wird am 19./20.11.2021 tagen. Dann wird der Vorstand über die im Geschäftsbericht bereits angekündigten anstehenden Arbeitsaufgaben berichten: Überleitung in das neue Organisationsmodell und Fortführung von Digitalisierungsprozessen, Umsetzung der neuen Standards in der Weiterbildung und auch die Fortsetzung von Forschungsaktivitäten bspw. in Form des DGSv-Netzwerks Forschung 2021 oder der Unterstützung von Dissertationen wie der von Monika Althoff (2020) über Fallsupervision oder Tina Heitmann über Coachingqualifizierungen an der Universität Bielefeld (DGSv 2020).

Literatur

- Althoff, Monika (2020): Fallsupervision. Diskursgeschichte und Positionsbestimmung. Zugl. Dissertation Universität Bielefeld, 2020. Gießen: Psychosozial (Therapie & Beratung).
- Dennis, Alan R.; Rennecker, Julie A. & Hansen, Sean (2010): Invisible Whispering. Restructuring Collaborative Decision Making with Instant Messaging. In: Decision Sciences 41 (4), S. 845 - 886. DOI: 10.1111/j.1540-5915.2010.00290.x.
- Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (2020): Mitwirken. Geschäftsbericht 2019/2020, Köln 2020 [online] URL: https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2020/09/Geschaeftsbericht_2020.pdf [Stand: 02.10.2020].
- Ebel, Caroline (2019): Zwischen Wechsel und Kontinuität - Mein (berufs-)biografischer Entwicklungsprozess während der Weiterbildung zur Supervisorin/Coach, Abschlussarbeit im Rahmen der Weiterbildung zur Supervisor*in/Coach unter Leitung von Ute Prahl und Paul Gerhard Grapentin am ISI Hamburg, [online] URL: https://isi-hamburg.org/download/0_zugel%20K%208%201%20Ebel,%20Caroline%20Abschlussarbeit%20zur%20Ver%20C3%B6ffentlichung%20bestimmt.pdf [Stand: 02.10.2020].
- Griewatz, Hans-Peter (2018): „Supervision ist Coaching für helfende Berufe“, oder: Über die Invasion gouvernementaler Beratungspraxis - Eine Polemik. In: FoRuM Supervision. Onlinezeitschrift für Beratungswissenschaft und Supervision 26 (51), S. 75 - 81.
- Gröning, Katharina (2013): Supervision. Traditionslinien und Praxis einer reflexiven Institution. Gießen: Psychosozial.
- Mulkau, Annette & Fortmeier, Paul (2020): Was haben die sich da wieder ausgedacht? Führen und Folgen in der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V. (DGSv). In: Verbändereport (7), S. 38 - 41 (und im Journal Supervision (2), S. 15 - 17).
- 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. Onlinezeitschrift für Beratungswissenschaft und Supervision 27 (53), S. 83 - 86.