

Monika Möller

Ist Supervisor/in ein Beruf? – Antwort auf Gerd Leuschner

Lieber Gerd,

da wir uns nun schon seit mehr als 30 Jahren kennen und ich Supervision auch von dir gelernt habe (Lehrsupervision und lange Jahre Balintgruppe), spreche ich dich mit meiner Antwort auf deinen Artikel im letzten ‚Forum Supervision‘ (Heft 34, Oktober 2009) persönlich an. Meine Antwort ist öffentlich, weil ich dir aus meiner Sicht als frühere Vorsitzende der DGSv und auf dem Hintergrund von 24 Jahren Selbstständigkeit als Supervisorin widersprechen möchte und diese Auseinandersetzung für die Profession ebenso wie du wichtig finde.

In einem ersten Teil beschreibst du die Veränderungen der Supervision: die Bedeutung der Person in den Organisationen, Anpassung an die Auftragslage, fokussierte Kontrakte, schnelle Problemlösungen, die Spannung im Supervisor durch Zeitdruck und Zielorientierung, verändertes Interventionsverhalten, aufwendige Kontraktarbeit, mehr Pragmatismus statt Reflexion, Auswirkungen auf die Supervisionsausbildung.

Aktiv tätige Supervisor/innen werden deiner Beschreibung folgen, kennzeichnet sie doch die Veränderungen in den Organisationen, die mit dem gesellschaftlichen Umbruch unserer Zeit verbunden sind. Gern würde ich an dieser Stelle eine gesellschaftspolitische Debatte anknüpfen, um die Situation zu analysieren und zu bewerten. Ich habe ebenfalls einen sehr kritischen, aber keineswegs hoffnungslosen Blick auf die Entwicklung. Es gibt sehr unterschiedliche Bewegungen in der Gesellschaft, die uns als Berater/innen zu Engagement, Positionierung und Widerspruch herausfordern. In der Supervisionsliteratur und in der DGSv ist das Thema des gesellschaftlichen Kontextes von Supervision präsent, und es sollte unbedingt weitere Orte des Austausches und der Auseinandersetzung und mehr Mut zu öffentlichen Stellungnahmen geben.

Hier geht es jetzt aber nicht um die politische Dimension der Supervision, sondern um die Frage, ob das Konzept Supervision Bestand haben kann. Ich halte deine Bewertung der Entwicklung von Supervision für eine Spaltung. Du löst die Spannung, die durch die Herausforderungen entstehen auf, statt sie zu halten.

Der Widerspruch zwischen formulierten Organisationszielen und der Reflexion, die Spannung zwischen Person und Organisation, das unterschiedliche Wissen über psychoanalytisches, sozialpsychologisches Verstehen einerseits und anwendungsorientiertes Verstehen und Intervenieren andererseits, der Zwiespalt zwischen knappen Zeitressourcen und dem Bedürfnis nach Ruhe und Nachdenklichkeit, die Anforderung an die Supervisionsausbildung, sowohl die Berufsausübung als Supervisor/in zu lernen als auch eine supervisorische Haltung zu entwickeln – all das

erlebe und denke ich als Herausforderungen dieser Zeit und als zu bewältigende Aufgaben für die Zukunft.

Was bedeutet deine Einschätzung, Supervision sei kein Beruf – und warum regt mich das auf? Wenn wir über die Professionen in unserer Gesellschaft sprechen und feststellen, dass Vorstellungen von Beruf sich grundlegend verändern, dass der Staat sich immer weniger regulierend versteht, dass u.a. in der Sozialen Arbeit Entprofessionalisierung mit unabsehbaren Folgen stattfindet, dann führen wir wieder eine gesellschaftspolitische Diskussion und kämen vermutlich zu ähnlichen Analysen. Wenn wir über die letzten 30 Jahre Supervision sprechen, dann geht es um die rasante Ausweitung und Veränderung der Supervisionsausbildungen und um die Tätigkeit der Supervisor/innen, die Supervision zu ihrem Beruf gemacht haben. Ob man davon leben kann, ob die DGSv die Community fachlich vertritt, ob dieser Beruf Zukunft hat – das sind existentielle und damit aufregende Fragen, für die einzelnen Praktiker wie für das FIS (und alle anderen Ausbildungsstätten und den Verband).

Wenn Supervision kein Beruf ist, was ist sie dann? Ein Hobby? Dann überlässt sie das Geschäft den ‚Beratern‘ und wird selbst ein elitärer Club von Philosophen, die versuchen aus einer gut situierten Distanz heraus, die Arbeitswelt zu analysieren, ohne sich die Finger schmutzig zu machen. Das kann doch nicht dein Ernst sein.

Wir können nicht aus der Gesellschaft und ihren Fehlentwicklungen aussteigen, ebenso wenig wie aus dem Klimawandel, der Globalisierung, dem Druck auf die Mittelschicht mit der Angst vor sozialem Abstieg, der ungerechten Verteilung von Chancen und Ressourcen in der Welt. Mit Blick auf die nachfolgenden Generationen, auf die eigenen Kinder und Enkelkinder kann man nur drin- und dranbleiben an Veränderungen und die Hoffnung nicht verlieren. Es käme doch den Gewinnern der Globalisierung sehr entgegen, wenn sich die kritischen Geister mit ihrem Engagement ins Privatleben zurückzögen, gesellschaftspolitisches Denken und Handeln dem Ehrenamt und den Kirchen überlassen. Nichts gegen politisches Engagement in der Freizeit, aber ich denke, dass auch die Professionen ebenso wie die Organisationen/Unternehmen in der Gesellschaft Verantwortung übernehmen und der Ökonomisierung andere Werte entgegen setzen müssen. Nicht im ‚Entweder-oder-Modus‘, sondern mit dem Ziel der Integration und da hat die Supervision als Konzept für die Entwicklung von Menschen in Organisationen Wesentliches zu bieten.

Damit stellt sich die Frage nach Supervision als Beruf vor allem für die aktuelle Standortbestimmung und für die Zukunft. Das Können und Wissen der Supervision ist notwendiger denn je. Daran hat sich nichts geändert. Und die Frage, wie man Supervision als Dienstleistung gegen Geld an den Mann und die Frau bringt, gab es auch immer schon. Sie muss in jeder Zeit erneut beantwortet werden.

Es braucht zur Bewältigung der Herausforderungen aber auch neues Wissen und Können, wie in allen Konzepten, Produkten und Dienstleistungen und in allen Organisationen. Dabei gerate ich als Supervisorin auch oft unter Druck, wie viel Veränderung ich zulasse, wo meine Grenzen sind, was ich alles noch neu lernen muss, und

stelle dann wieder mit Interesse und Neugier fest, dass neben den neuen Erkenntnissen letztlich doch wieder die Ruhe in meinen Arbeitsräumen, dass Nachdenken und Wahrnehmen gefragt ist und sich durch Reflexion in aller Ruhe Kommunikation, Arbeitsverhalten und Organisation verändern und Neues möglich wird.

Eine zentrale Aufgabe des Supervisors ist der Dreiecksvertrag. Wenn die Profession sich auf Essentials wirklich geeinigt hat, die auch die unterschiedlichen Schulen verbindet, dann ist der Dreiecksvertrag eins davon. Darauf können wir als Professionelle und kannst du als Begründer dieses Begriffes stolz sein. Und dann schreibst du, dass nur der Supervision als Beruf ausüben wird, der bereit ist „... den früheren Dritten, die Organisation als Auftraggeber, als Ersten im Kontrakt zu sehen und sich darauf einzustellen.“ (S.91) Mit anderen Worten, wer sich kaufen lässt?

Meine Vorstellung von Dreiecksverträgen ist die Gleichwertigkeit der Beziehungachsen und im Sinne einer guten Triangulierung die Fähigkeit, die Verbindung zu den beiden anderen Teilen des Dreiecks wechselnd zu halten und sich selbst auf der dritten Position zu bewegen. Meine Erfahrung mit Dreiecksverträgen reicht von sehr erfolgreich bis sehr schwierig und daran hat sich im Laufe der Jahre nichts geändert. Manchmal gibt es zuerst einen Prozess mit einem Supervisor oder einem Team und der persönliche Kontakt zur Leitung entsteht erst viel später und reduziert sich zunächst auf die vertragliche Vereinbarung und natürlich auf meine innere Haltung, die Leitung und die Organisation immer mitdenkt. Manchmal ist es zuerst die Anfrage und der Auftrag der Leitung und der Kontakt zu den Supervisen folgt dem. Je nachdem wo Fragestellungen und Probleme entstehen, bzw. wo – meist über eine Empfehlung – ein Kontakt geknüpft wird. Ich teile nicht die Vorstellung, dass Supervision immer nur bei der obersten Leitung beginnen soll oder nur dann einen Sinn macht, und das entspricht auch nicht der Praxis vieler Supervisor/innen. Die Entscheider über die Finanzen sind aufgrund von Budgetierung oft die mittlere Führungsebene oder die Teams selbst, dann gibt es mehrere Auftraggeber. Manchmal bewegt sich die Organisation durch Impulse von unten mehr als durch die Vorgaben von oben.

Was sich sehr verändert durch die Ökonomisierung aller Arbeitsbereiche, ist der offenere Umgang mit der wirtschaftlichen Seite von Verträgen. Und das ist für die Verhandlung von Dreiecksverträgen auch ein Gewinn. Ich muss viel deutlicher sagen, was ich warum mit welchem Ziel tun will, auch wenn das Gegenüber das nicht so richtig versteht, und ich muss nach der Arbeit oder zwischendurch erklären und aufmerksam machen auf Veränderungen und Prozesse, die die Auftraggeber gar nicht wahrgenommen hätten und vielleicht doch zu schätzen lernen. Ich bin viel mehr konfrontiert mit den Budgets, den begrenzten Ressourcen und den sich dauernd ändernden Rahmenbedingungen. Kontraktarbeit ist aufwendiger und anders, aber deshalb gebe ich doch meine Haltung und Professionalität nicht auf!

Wir könnten wieder in die gesellschaftspolitische Debatte einsteigen, ob Bildung, Forschung, Gesundheit und das Soziale zur Ware werden darf und wo dies schon überall der Fall ist mit all den gesellschaftlichen Auswirkungen. Wir müssen nach-

denken und reden über unsere Vorstellungen von Organisationen, welche Bedeutung der Mensch hat, dass und wie Non-Profit-Organisationen anders zu führen sind als Profit-Unternehmen, usw. Aber wie gesagt, das ist eine andere Debatte, für die wir Orte schaffen müssen, um uns aufgeklärter einmischen zu können.

Du siehst im Außenanspruch den Wandel in der Supervision „vom reflektierenden, begleitenden Berater, der Wahrnehmung erweitert, zum zielorientierten, steuernden, handlungsfokussierten Veränderer in institutionalisierten Arbeitsprozessen“ (S.91) und verbindest damit die Schlussfolgerung, dass Supervision deshalb kein Beruf ist. Ich sehe in diesem Spannungsfeld keinen unlösbaren Widerspruch. Ich verbinde die Ansprüche und bleibe als Supervisorin, ggf. in unterschiedlichen Settings auf der ‚dritten Position‘, meiner relativen Unabhängigkeit und Professionalität. Daraus leite ich meine Position ab, dass Supervision ein Beruf ist. Es ist nicht die Anpassung an die Verhältnisse, sondern die Auseinandersetzung mit den Verhältnissen, das Lernen neuer Kompetenzen, die das professionelle Selbstverständnis stärkt und von Kunden geschätzt wird. Der Blick von außen ist nach wie vor gefragt. Allerdings müssen wir viel lernen, um zu verstehen, was wir in den Organisationen wahrnehmen, welche Funktionen uns zugeschoben werden und in welchen Settings wir wie arbeiten. Mut zur Zukunft, Neugier auf das Neue und Zuversicht, das ist notwendig für den Beruf des Supervisors, vor allem in Zeiten großer Unsicherheit und Überforderung. Das ist ganz besonders wichtig für die Supervisionsausbildung, wenn Nachwuchs motiviert und für die grundlegende Ausbildung, sowie andauernde Weiterbildung qualifiziert werden soll.

Die Auseinandersetzung mit den Verhältnissen beschreibst du als Kraftquelle für die Gruppenbildung innerhalb des Berufsstandes. Da stimme ich dir zu. Deiner mehr als pessimistischen Einschätzung der Gruppenkohäsion und Solidarität innerhalb der DGSv stimme ich gar nicht zu. Das Bild einer beruflichen Heimat im konzeptionellen Denken, das du den Ausbildungsstätten zuschreibst, war sicher für die Gründerjahre der Supervision notwendig und wichtig. Die Ehrung dieser Anfänge durch die DGSv am 20. Geburtstag (MV Oktober 2009 in Berlin) bestätigt dies als Fundament für den Berufsverband.

In den 20 Jahren hat es in der DGSv viele identitätsstiftende fachliche Auseinandersetzungen gegeben, die sich an Diskussionen zu den Ausbildungsstandards, an den Aufnahmeprozessen und Zertifizierungsfragen, aber auch an den ethischen Leitlinien, an Berufsordnung, in Veranstaltungen und Qualitätsverfahren festgemacht haben. Es ist doch nicht so, als hätten sich diese Prozesse nur in den Gremien nach berufspolitischen Gesichtspunkten abgespielt. In diese Prozesse waren immer die interessierten Mitglieder in den Regionalgruppen einbezogen und haben sich engagiert am Diskurs beteiligt.

Die Bewältigung der Vielfalt in den Ansätzen der Supervision, die sich z. B. in der Sprache zeigt, die Verständigung über gemeinsame Werte und Standards findet auf hohem fachlichen Niveau statt, getragen durch viele (auch informelle) Orte des internen Fachdiskurses, durch offene Foren, die den Diskurs mit Wissenschaft,

Politik und anderen Verbänden ermöglichen und natürlich durch die Professionalität der Geschäftsstelle mit ihren Fachreferenten. Für die Zukunft der Supervision betreibt die DGSv mit ihren Integrationsleistungen viel mehr Konzeptentwicklung, als es ein Ausbildungsinstitut tun könnte. Vielfalt kennzeichnet unsere Gesellschaft. Der DGSv gelingt es, die unterschiedlichen Ansätze zu integrieren in ein Supervisionsverständnis.

Die Verortung des konzeptionellen Diskurses zur Supervision allein bei den Ausbildungsstätten anzusiedeln, halte ich für eine Illusion. Jedes Institut führt selbstverständlich diesen Diskurs für die eigene Ausbildung, und so sind alle gefordert, sich der Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Entwicklungen zu stellen und sich zu positionieren, auf dem Markt zu profilieren und von anderen zu unterscheiden. Aber das Verbindende kann nur auf Verbandsebene formuliert werden. Es ist in den Jahren gelungen, dieses Verbindende nicht mehr nur durch Unterordnung unter formale Standards zu erreichen, wie das am Anfang noch nötig war als Abgrenzung. Vielmehr ist der Verband jetzt ein gemeinsam getragener Motor für Orte des Diskurses und der Weiterentwicklung von Beratung auf der Grundlage von Supervision. Natürlich gibt es dabei eine größere Differenzierung, die diesen Diskurs aber lebendig hält. Die Ausbildungsstätten sind als verantwortliche Träger der Grundlage des Verbandes nach einer Phase der Ablösung aus Abhängigkeiten in diese Entwicklung wieder mehr eingebunden.

Du behauptest, die relativ kleine Gruppe von Mitgliedern auf Mitgliederversammlungen und der Vorstand seien nicht in der Lage, eine Gruppenidentität für den Beruf zu entwickeln. Du meinst, strukturell würde der repräsentative innere Diskurs vermieden, und reduzierst die Tätigkeit des Verbandes auf den berufspolitischen Wert. Diese Sichtweise und den Vorschlag der Trennung von Fach- und Berufsverband halte ich ebenfalls für eine Spaltung.

Der Wert und der Erfolg der DGSv ist gerade darin begründet, dass die fachlichen Themen mit der Interessenvertretung und Öffentlichkeitsarbeit verbunden werden. Die konstant hohe Mitgliederzahl, das ungebrochene Interesse an Ausbildung, die aktive Beteiligung an Regionalgruppenarbeit, die große Nachfrage bei Veranstaltungen, keine Probleme Ehrenamtliche zu rekrutieren – das ist Beleg dafür, dass es nicht nur das Markenlabel für den Markt ist, warum die DGSv attraktiv ist. Supervisor/innen sind eben nicht vereinzelt, wenn sie sich in Qualitätsgruppen, Kontrollsupervisionsgruppen, Regionalgruppen oder zur AG Selbständige o.ä. zusammenfinden. Die Aktivitäten an der Basis schaffen Zugehörigkeit und Solidarität. Wer will, kann informiert sein, kann Unterstützung kriegen (auch in Sachen Umsatzsteuer), sich engagieren und verbinden. Es gibt eine aktuelle, extern durchgeführte Mitgliederbefragung. Danach sagen 46% der Mitglieder, die DGSv sei wichtig für die „Zugehörigkeit zur Berufsgruppe“, das Interesse an fachlichem Austausch hat eine Zustimmung von 79%.

Die Mitglieder spüren, auch wenn sie nicht aktiv sind, dass die gewählten Gremien und die bezahlte Geschäftsstelle im Sinne der Mitglieder die Entwicklung

der Supervision fachlich und berufspolitisch voranbringen. Diese Auseinandersetzung findet nicht nur intern statt, sondern auch mit der Umwelt, mit Auftraggebern, Wissenschaft und Öffentlichkeit. Das spüren auch andere Berater/innen, die aus anderen Hintergründen und Ausbildungen kommen und die DGSv attraktiv finden. Das führt dann intern zu den Diskussionen um Öffnung und Veränderungen von Standards, die immer wieder gut austariert entschieden werden. Und es fordert den fachlichen Diskurs heraus, der ja nicht zum Ziel hat, die einzig richtige Sichtweise durchzusetzen, sondern sich kontinuierlich miteinander zu verständigen, was Supervision ist. Der Diskussionsprozess um das ‚Grundsatzpapier 2007‘ war ein großer Fortschritt in dieser Verständigung. Die Identitätsbildung ist in solchen Prozessen nicht einfach und bildet die Entgrenzungsprozesse ab, die auch gesamtgesellschaftlich Gefahren der Desorientierung, Verunsicherung, Oberflächlichkeit und Individualisierung bergen. Gerade deshalb kommt der DGSv eine bedeutsame Rolle zu, die Balance herzustellen zwischen den bewahrenden und den verändernden Kräften und diesen fachlichen Diskurs fortzusetzen. Es geht darum, Supervision weiter als Beruf zu entwickeln, ohne sich einfach den ökonomischen Interessen der Auftraggeber anzupassen und dennoch als gefragte Beratung in der Arbeitswelt zu präsentieren.

Das ist ja für den Einzelnen genauso wichtig wie für den Verband. Und das scheint doch sehr vielmehr Supervisor/innen zu gelingen, als du vermutest.

Laut der schon erwähnten Mitgliederbefragung sind 43% der Mitglieder selbstständig (48% nebenberuflich, 9% angestellt). 96,7% geben Supervision als Tätigkeit an, 57,9% Coaching, 49,1% Fort- und Weiterbildung. Bei den Selbständigen ohne Festanstellung nimmt Supervision 35% (plus 11% Coaching) der Arbeitszeit ein, bei denen mit Festanstellung 52% (der selbständigen Arbeitszeit). Also, nicht 80% sind nebenberuflich tätig, sondern nur knapp 50%.

Mit der Spannung zwischen den ganz und den teilweise Selbständigen leben wir nun schon lange, und ich sehe darin nicht so große Probleme. Nicht jeder ist für die volle Selbständigkeit gestrickt, und warum soll man Supervision nicht auch Teilzeit anbieten? Dafür braucht man auch eine professionelle Haltung und die gleichen Kompetenzen. Und wenn man eine vielleicht nur befristete halbe Stelle hat, muss man auch mit der sog. nebenberuflichen Selbständigkeit genug Geld verdienen. In der Flexibilisierung der Arbeitswelt verändern sich die Vorstellungen von Beruf. Junge Leute mutet diese Debatte sicher eher antiquiert an.

Wichtiger als die Frage nach Haupt- und Nebenberuflichkeit ist die Frage nach dem Selbstverständnis als Supervisor/in. Aus deiner kleinen Untersuchung ergibt sich deine Schlussfolgerung, dass 86% der Befragten den Begriff Supervisor umfassend verstehen und ihre Tätigkeiten darunter subsumieren. Demnach ist die Haltung und Identität als Supervisor/in das Übergreifende, und Supervision findet in unterschiedlichen Settings statt. Supervision ist nicht ein Beratungsformat neben anderen. Ich teile diese Sichtweise und weiß aber auch, dass es noch viel Arbeit bedeutet, dieses Verständnis im Verband wirklich zu verbreiten. Es gibt Kolleg/innen, die

das anders sehen und eher auf den Berater als übergreifenden Begriff setzen. Eine Debatte, die es ja auch um die Beratungswissenschaft gibt. Man wird es sehen – im Dialog bleiben und die Identität des Supervisors als Beruf weiterentwickeln, optimistisch und zukunftsorientiert. Die mit diesem Prozess verbundene Unsicherheit ist Ausdruck der flexibilisierten und beschleunigten Arbeitswelt, der zunehmenden Wissensintensität und beschleunigten Innovativität, und wir sind als Supervisor/innen genauso mit den Folgen solcher Entgrenzungsprozesse konfrontiert wie andere Berufsgruppen. Der Artikel zum ‚Betrieblichen Gesundheitsmanagement‘ von Gerhard Mahltig in ‚Forum Supervision‘ Heft 34 ist auch für die eigene Balance lesenswert. Verstehbarkeit, Machbarkeit und Sinnhaftigkeit gelten als die zentralen Quellen von Gesundheit und Kollegialität, Wertschätzung und emotionale Bindung an die Arbeit und sind die entscheidenden Faktoren für Motivation.

Spannend für die Berufsfrage ist die angemessene Bezahlung. Für Ausbildung und Nachwuchs gewinnt man nur Leute, die eine Berufsperspektive mit Existenzsicherung erkennen. Die Debatte um eine Honorarordnung, die wir Ende der 90er Jahre mal geführt haben, hat wenigstens zu mehr kollegialer Offenheit in der Frage geführt und regionale interne Preisabsprachen gebracht. Diese Diskussion muss mal wieder geführt werden. Eine staatlich anerkannte Honorarordnung ist nicht möglich, und wenn man den Vergleich zum Psychotherapeutengesetz heranzieht, muss man sich fragen, ob das ein gutes Modell für die Supervision wäre. Neue Berufe werden nicht anerkannt, in Kennziffern eingetragen, die Regulierung ist den Berufsverbänden überlassen. Die DGSv hat sich vergebens darum bemüht. Der Schweizer Verband BSO hatte eine Honorarordnung und musste sie aufgrund Schweizer Wettbewerbsgesetze abschaffen.

Also muss intern über den Wert der Tätigkeit als Supervisor und Supervisorin gesprochen werden. Für gute Supervision in Non-Profit-Organisationen muss man nach meiner Einschätzung zwischen 80,00 und 120,00 Euro pro Zeitstunde bezahlen. In großen Unternehmen liegt der Satz darüber, in kleineren Unternehmen unterscheidet er sich nicht vom Non-Profit-Bereich. Davon kann man bei einigermaßen guter Auftragslage leben. Problematisch ist in Zeiten von Steuerausfällen und Krisen die Auftragslage, was aber nicht nur die Supervisoren trifft, sondern auch andere Dienstleister. Da braucht man Zuversicht, Geduld und gute Vernetzung; als Einzelner und als Ausbildungsstätte.

Eine riesige Herausforderung für den Beruf Supervisor/in und den Verband ist das Durchschnittsalter (60% Frauen mit Durchschnittsalter 53 Jahren, 40% Männer mit Durchschnittsalter 55 Jahre). In den nächsten 10 Jahren müssen viele gute Supervisor/innen gut ausgebildet werden, damit die Supervision erhalten bleibt. Was dieser Berufsnachwuchs für die Beratung in den nächsten 20 Jahren an Kompetenzen und Wissen entwickeln soll und wie diese Ausbildung gestaltet werden kann, wie supervisorische Haltung in Zukunft entsteht, das sind die Herausforderungen für alte und neue Ausbildungsanbieter und natürlich auch für die aktiven Supervisor/innen, die Modelle und Vorbilder sind, und für den Verband.

So können sich Kolleg/innen ja mal fragen, warum sie so schnell von Coaching reden und sich als Coach präsentieren, statt selbstbewusst die viel klarere Profession Supervisor zu vertreten. Ganz nach dem Motto: „Mein Coach ist Supervisorin – und Ihrer?“ Coaching ist vielleicht ein Beratungsformat, für viele ein sprachlicher Kulturanschluss, vielleicht aber auch nur Ausdruck eines verbreiteten Bedürfnisses nach Begleitung und vielfältig einsetzbar, niemals eine Profession.

Und ‚Beratung in der Arbeitswelt‘ ist der Kontext, in dem sich die Supervision bewegt, nicht ausgrenzend und nicht vereinnahmend, sondern im Prozess auf der Suche nach Identität.

Dafür hat die Supervision ein gutes Fundament, an dem du als Gründer des FIS und vom Forum Supervision einen wesentlichen Anteil hast. Vieles ist in der DGSv darauf aufgebaut.

Ich wünsche mir, dass du deine kritischen Gedanken nicht gegen die DGSv richtest, sondern Leistung und Bemühen des Verbandes wertschätzen kannst und den nachkommenden Generationen vertraust. Ich wünsche mir, dass du dich aktiv beteiligst, die gesellschaftlichen Prozesse zu analysieren und ihre Relevanz für die Supervision zu verstehen.

Ich wünsche dir alles Gute,
Deine Monika Möller

Anschrift der Autorin:
Monika Möller, Münsterstr. 16, 48268 Greven