

*Miriam Bredemann
und Heike Friesel-Wark*



Tagungsbericht der Mitglieder- versammlung der Deutschen

Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv) vom 8. bis 9. November 2024 in Bonn

Vom 8. bis 9. November 2024 fand vor Ort im Universitätsclub Bonn und online über Open Slides die Mitgliederversammlung der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv) statt.

Am ersten Veranstaltungstag waren 95 natürliche und juristische Mitglieder, davon 72 vor Ort, anwesend. Am zweiten Tag nahmen 108 natürliche und juristische Mitglieder, davon 56 Personen vor Ort, teil (DGSv-Homepage 2024). Neben den Mitgliedern konnten Beatrix Reimann, Vorsitzende der „Deutschen Gesellschaft für Beratung e.V.“, Miriam Ullrich, Präsidentin der „Association of National Organisations for Supervision and Coaching (ANSE)“ und Patrizia Tonin, Präsidentin „Österreichische Vereinigung für Supervision (ÖVS)“ von dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats Ronny Jahn begrüßt werden.

Für den vorliegenden Bericht haben wir uns entschieden, über einzelne Tagesordnungspunkte, die uns als besonders bedeutsam erscheinen, zu berichten. Weitere Tagungsordnungspunkte sind in dem Protokoll, das im Mitgliederbereich der DGSv-Homepage (2024) einzusehen ist, nachzulesen.

Der erste Tag stand im Zeichen des Vortrages von Prof. Dr. jur. Dr. phil. Michel Friedman – Rechtsanwalt, Publizist, Moderator und Philosoph. Als Gastredner hielt Friedman am

Nachmittag einen Vortrag, dessen Titel und Inhalte seinem aktuellen Buch „Schlaraffenland abgebrannt – Von der Angst vor einer neuen Zeit“ (Friedman 2023) entlehnt waren.

Wie in seinem Buch thematisierte Friedman in seinem Vortrag die drängenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Probleme der westlichen Wohlstandsgesellschaften.

Er kritisiert die Selbstgefälligkeit der deutschen Gesellschaft und die mangelnde Bereitschaft, auf gesellschaftliche und globale Krisen angemessen zu reagieren. Mit der Metapher des „Schlaraffenlandes“ beschreibt er eine Gesellschaft, die sich zu stark auf Komfort und den Status quo verlässt. Aus seiner Sicht mieden viele in Deutschland eine Auseinandersetzung mit tiefgreifenden Problemen, indem sie lieber den *Do-Not-Disturb-Modus* aktivierten. Es ginge *ihnen* zu gut, so dass sie ihre Kraft nicht mehr mobilisierten und auch Signale bestehender Gefahren übersähen. Vielmehr zögen sie sich in ihren eigenen, persönlich-privaten Lebensbereichen zurück und brächten sich zumeist selten und wenn, dann dosiert – das eigene Gewissen beruhigend – in den gesellschaftspolitischen Diskurs ein. Dabei würde von ihnen nicht erkannt bzw. verkannt, dass die realen Begebenheiten der aktuellen Zeit derart gestaltet sind, dass es eines deutliche(re)n, aktive(re)n und durchaus streitbar(er)en Einbringens bedarf. Diese Tendenz zur Passivität, zur Verkennung sowie Verdrängung von Problemen hält Friedman für fatal, da die aktuellen Herausforderungen wie Klimawandel, Digitalisierung und internationale Krisen sich nicht länger ignorieren ließen. Es bedarf, so sein Appell, eines aktiven Eingreifens – nicht morgen, sondern jetzt.

Wie sein Buch weniger eine bloße Krisenbeschreibung als vielmehr ein Aufruf ist, den gesellschaftlichen Wandel proaktiv und rational zu gestalten und dabei Ängste zu beherrschen, statt von ihnen blockiert zu werden, forderte Friedman auch in seinem Vortrag die Zuhörenden zu einer aktiven Auseinandersetzung mit den Krisen der Gegenwart, zu einer Neuausrichtung hin zu mehr Humanismus und gesellschaftlicher Verantwortung auf. Unter dem Eindruck der aktuellen sozial-politischen Lage verdeutlicht Friedman eindrücklich, dass das, was auf Basis der Aufklärung an Werten den Weg für eine moderne Demokratie bereitet hatte – Freiheit, Gleichheit, Solidarität – in höchster Gefahr sei.

Es stelle sich die dringliche Frage, was wir bereit seien, für die Freiheit zu geben. Mittels seines Vortrages schien Friedman in einer, die Verdrängungskunst von Menschen, denen

es gerade ganz gut geht, dechiffrierenden Weise, auch explizit die Anwesenden wachrufen, sie irritieren zu wollen. Sein Aufruf trifft in Bonn auf eine Hörschaft, die als Supervisor*innen und Coaches mehrheitlich den „bildungsbürgerlichen Volksmilieus“ (vgl. Vester et al. [1993] 2001, Bredemann 2023, S. 19) zuzuordnen sind. Man*frau durfte sich konkret angesprochen sehen – Eine gewisse Stille, vielleicht auch Betroffenheit konnte im Raum spürbar werden.

Deutlich wurde als klare Botschaft: Menschen können und sollten sich ändern, verfehlt Wege abbrechen, sich neu, mutig und streitbar auf den Weg in eine humane(re) Gesellschaft machen.

Am Abend fand zum inzwischen achten Mal die Verleihung des Förderpreises statt, der seit 2018 nach Cora Baltussen benannt ist. Der diesjährige Preis wurde an Emma Rehr und Britta Schweigel verliehen.

An der Alice-Salomon-Hochschule Berlin hatte Rehr den berufsbegleitenden Zertifikatskurs 2021 „Supervision und Coaching in der Sozialen Arbeit, Bildung und Gesundheit“ absolviert. Der Titel ihrer Abschlussarbeit lautet: „Experimentelle Suchbewegungen: Rassismuskritik als Reflexions- und Handlungsperspektive für die Supervision.“ Rehr untersucht in ihrer Arbeit, warum und in welcher Form rassismuskritische Perspektiven in der Supervisionslandschaft berücksichtigt werden sollten und welche konkreten Reflexions- und Handlungsmöglichkeiten hierfür denkbar sind. Dafür führt die Autorin rassismustheoretische und -kritische Konzepte und Diskurse zusammen, die Grundlage für eine Supervision bilden könnten, die sich als rassismuskritisch verstehen will. Rehrs umfassende und differenzierte Analyse des Status Quo in der Supervision zur Frage des Einbezugs von Rassismuskritik (sie bezieht die Curricula auf DGSv-Verbandsebene, die Ausbildungskonzepte der DGSv-zertifizierten Weiterbildungsinstitute sowie der akkreditierten Studiengänge für Supervision und Coaching an den Universitäten und Hochschulen, den supervisorischen Fachdiskurs und die Forschungsarbeiten zur Mitgliederstruktur der DGSv in die Analyse mit ein) lässt neben Potenzialen, an denen zukünftig anzuknüpfen wäre, Defizite erkennen. Rehr stellt mit ihrer Arbeit exemplarisch rassismuskritische Reflexions- und Handlungsmöglichkeiten für die Supervision zur Verfügung. Sie schlägt für die (Weiter-)Entwicklung einer (auch) rassismuskritischen Supervision konkrete Ansätze

für die weitere Supervisionsforschung und – auf institutioneller Ebene – für den Berufs- und Fachverband vor.

Als zweite Preisträgerin erhielt Schweigel als Absolventin des Masterstudiengangs „Coaching, Organisationsberatung, Supervision (COS)“ im Fachbereich Humanwissenschaft der Universität Kassel mit ihrer Masterarbeit mit dem Titel „Coaching für Bürgermeisterinnen – Female Leadership im Rathaus“ den Preis. Schweigel richtet den thematischen Fokus auf die kleine Gruppe der Bürgermeisterinnen (lediglich 10% des Bürgermeister*innenamtes ist in Deutschland weiblich besetzt) und arbeitet auf theoretischer und auf empirischer Basis heraus, dass weiterhin tradierte Erwartungen an den weiblichen Geschlechterrollenhabitus herangetragen werden. Zudem nimmt der Habitus der Organisation Verwaltung selbst, als eine monokratisch und hierarchisch organisierte Verwaltung, Einfluss auf das Denken, Entscheiden, Handeln und auf die Wirkmacht sowie die persönliche Identität der Frauen in dem Amt. Es wird erkennbar, dass sich diese in der alltäglichen Arbeit gegen die an sie herangetragen tradierten Geschlechterrollenbilder und tief verwurzelten, teilweise unbewussten Vorbehalten ihrem professionellen Handeln gegenüber zur Wehr setzen müssen. Dafür brauchen sie Unterstützung durch arbeitsbezogene Beratung. Aus Schweigels Forschung ergeben sich Anhaltspunkte für ein gendersensibles Coaching, das Frauen in der Gestaltung und Ausübung dieses Amtes unterstützt.

Der zweite Tag startete mit dem Bericht der Arbeitsgruppe (AG) Verbandsforum und der Rückschau auf das vergangene elfte Verbandsforum in Mannheim mit dem irritierenden Titel „Es reicht – Mitnichten, Allemal, Nicht für alle. Uns. Manchmal. Fürs Erste!“. Den Hintergrund für die gewählte Thematik bildeten die derzeitigen Herausforderungen im „Außen“ in Zeiten gesellschaftlicher Spannungen und Krisen und deren Auswirkungen im „Inneren“ sowie die Frage des sich wandelnden (?) Anspruchs an Beratung bzw. Supervision mit der Fragestellung: „Reicht `das` noch, unser supervisorisches Handeln?“ Die AG Verbandsforum berichtet vom erstmaligen Einsatz eines neuen Momentums, nämlich der Arbeit mit einer Tänzerin bzw. der Integration tänzerischer Anteile, um eine Auseinandersetzung auf einer weiteren Wahrnehmungsebene, einer körperlichen Resonanzebene, zu ermöglichen. Den Abschluss der Veranstaltung bildete der Impulsvortrag der Wissenschaftsjournalistin und Wirtschaftsredakteurin der „Die Tageszeitung (taz)“ Ulrike Herrmann und ihr jüngstes, auf eine hohe positive Resonanz gestoßene Buch „Das Ende des Kapitalismus“. Das Verbandsforum wird 2025 pausieren, anstelle dessen wird

ein „Verbandsforum Spezial“ zum Thema „Netzwerken“ in Hannover stattfinden, bei dem unterschiedliche Aspekte von und Perspektiven auf Netzwerkarbeit thematisiert und diskutiert werden sollen.

Im Rahmen des Berichtes des Kontrollausschusses der „Agentur für Supervision und Coaching (AS GmbH)“ berichtet Ansgar Münsterjohann vom erfolgreichen Zuschlag für die Agentur im Rahmen der Ausschreibung des „Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF)“. Die Laufzeit beträgt ab 2023 vier Jahre.

Ein weiterer Tagesordnungspunkt leitete zum Bericht der Repräsentant*innen des Gesundheitswesens und der Kinder- und Jugendhilfe, und damit zu einem neuen Aufgabengebiet innerhalb der DGSv, über. Bereits im letzten „Journal Supervision“ (DGSv 02/2024) wurde in das neue Aufgabenfeld und in die Rolle der Repräsentant*innen eingeführt. Diese verstehen sich als Vertreter*innen der DGSv in den Feldern des Gesundheitswesens bzw. der Kinder- und Jugendhilfe. Ziel ist nicht die Akquise eigener supervisorischer Prozesse. Anfragen und Aufträge werden an die DGSv und die Mitgliedercommunity weitergeleitet. Die Repräsentant*innen beraten die jeweiligen Institutionen zu möglichen Settings bzw. zu Fragen von Settings und repräsentieren den Fachverband auf Fachtagungen und Kongressen sowie durch Publikationen in Fachzeitschriften und fortlaufenden LinkedIn-Aktivitäten. Neben der Erhöhung des Bekanntheitsgrades der DGSv und ihres Beratungsangebots sind die Repräsentant*innen – als erfahrene Supervisor*innen mit professionellen Kontakten – Türöffner für neue Kund*innengruppen. Sie können die besonderen Herausforderungen der Zielgruppe besser erfassen, hierüber in den Austausch gehen und diese an den Verband rückkoppeln. Daneben steht der Wunsch nach Austausch in einem Team von Repräsentant*innen im Vordergrund sowie die Übernahme von Verantwortung für die spezifischen Belange eines Feldes und dessen qualitative Weiterentwicklung. Diese wichtige Scharnier- und Multiplikator*innenfunktion wurde von der Versammlung mit viel positiver Resonanz aufgenommen. Angesichts der vielfältigen Herausforderungen in diesen beiden Arbeitsfeldern ist die Entwicklung sehr zu begrüßen, die Beratungsstandards der DGSv in diesen Feldern weiterhin aufrechtzuerhalten. Die DGSv setzt darüber hinaus ein wichtiges Statement zur Sichtbarkeit und zum Engagement in klassischen sowie im Gesundheitswesen stark interdisziplinär ausgerichteten Feldern der Sozialen Arbeit. Mit der Weiterleitung der Supervisionsanfragen an die DGSv und die Mitgliedercommunity – wobei hier unklar blieb, wie und wo die

Weiterleitung erfolgt – wird auch ein wichtiger gemeinwohlorientierter Beitrag geleistet, der im Besonderen für Supervisor*innen in Weiterbildung bzw. für noch nicht etablierte Supervisor*innen von großem Interesse sein könnte. Am 26.09.2025 wird zu dieser verbandlichen Aktivität ein der Kompass-Tag „DGSv meets Gesundheitssystem“ stattfinden.

Die Repräsentant*innen aus dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, vertreten durch Petra Schmitz-Kolkmann, berichteten über die Arbeit des letzten Barcamps zur Supervision in der Kinder- und Jugendhilfe, in dem u.a. die Relevanz der Aufrechterhaltung der DGSv-Standards deutlich wurde. Prof. Dr. Ursula Tölle ist u.a. hierzu im Gespräch mit Entscheidungsträger*innen von Jugendämtern und Sozialdezernaten. Im Rahmen des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes sowie der von Gesetzes wegen ab 2028 wirksam werdenden, inklusiven Ausrichtung der Kinder- und Jugendhilfe kommt den sogenannten Verfahrenslotsen im achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII) eine hervorgehobene Bedeutung zu. Gleichzeitig taucht Supervision in der Ausbildung der Verfahrenslotsen so gut wie nicht auf. Auch hier kommt den Repräsentant*innen (hier vertreten durch Dr. Christel Baatz-Kolbe) eine wichtige Funktion der Bekanntmachung und der Beförderung von Supervision und deren Standards im Sinne der DGSv zu.

Des Weiteren wird über ein bemerkenswertes Pilotprojekt der DGSv im Kontext der Repräsentant*innenarbeit im Feld der Kinder- und Jugendhilfe berichtet. „Gemeinsame Fallsupervision“ lautet das Pilotprojekt des Jugendamtes Duisburg in Zusammenarbeit mit der DGSv, bei dem es erstmals die Möglichkeit zu einer dreistündigen supervisorischen Fallbesprechung (jenseits von Hilfeplanung bzw. Hilfestellung!) aller am Fall beteiligten SGB VIII-Anbieter gibt. Als langjährige interne Supervisorin beim Jugendamt Duisburg stellt Petra Schmitz-Kolkmann die Organisation und den Rahmen für die Bereitstellung einer externen Supervision und der Durchführung zur Verfügung. Schmitz-Kolkmann strebt an, dieses Format auch anderweitig in Jugendämtern zu implementieren, vor allem bei stagnierenden Hilfeprozessen. Die DGSv unterstützt dieses Vorhaben. Auch hier bleibt hervorzuheben, dass mit der Arbeit der Repräsentant*innen seit 2024 wichtige, mitunter überfällige (erinnert sei an dieser Stelle an die bedauerliche Entwicklung im „Fall Kevin“) Entwicklungen angestoßen werden, die sich schon innerhalb eines kurzen Zeitraums als sehr fruchtbar und Richtung weisend erweisen.

Als weiteres „Highlight“ folgte die Verleihung der vierten Ehrenmitgliedschaft durch den Aufsichtsrat an Edeltrud Freitag-Becker. Ronny Jahn würdigte Freitag-Becker als Gründungsmitglied der DGSv und der „Association of National Organisations for Supervision and Coaching“ (ANSE), die seit 1984 nunmehr 40 Jahre in eigener Praxis supervisorisch tätig ist. Ihr langjähriges Engagement in zahlreichen Ehrenämtern der DGSv, u. a. im Vorstand und in der Entwicklungskommission der DGSv, wurden hierbei ebenso herausgestellt und gewürdigt wie auch ihre langjährige Tätigkeit als Gründungsmitglied in der Konzeptionalisierung, Organisation und lehrsupervisorischen Tätigkeit im Weiterbildungsinstitut „inscape“ (Köln). Ronny Jahn bedankte sich ausdrücklich für Freitag-Beckers Zusammenarbeit in der Entwicklungskommission, die es ihm, als seinerzeit noch „junger Supervisor“ in der Entwicklungskommission ermöglichte, Auseinandersetzung als Teil von supervisorischer Professionalisierung zu erfahren und sich hier weiterzuentwickeln.

Als weiterer Punkt wurde die Frage der Implementierung von Organisationsberatung als dritte Säule der DGSv diskutiert. In Anbetracht der Tragweite dieser Entscheidung für den Verband und seine Mitglieder wäre ein früherer Besprechungszeitraum im Rahmen der Mitgliederversammlung aus Sicht der Verfasserinnen wünschenswert gewesen. Allerdings wurde die Thematik bereits bei der Mitgliederversammlung 2023 in Kassel, auch im Rahmen eines Austausches mit der „Deutschen Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsdynamik e.V. (DGGO)“ und mit verschiedenen Gremien und Gruppierungen, debattiert. Daran anschließend wurde im selben Jahr eine Projektgruppe eingerichtet. Der Vorstand hat ein Positionspapier zur Frage der Implementierung von Organisationsberatung als dritte Säule der DGSv verfasst (DGSv 2024). Hier werden zentrale Aspekte und Perspektiven in Bezug auf die Ausweitung auf dieses Format, der Nutzen für die Auftraggebenden einerseits sowie die Relevanz auf den verschiedenen Ebenen der Mitgliedschaft in der DGSv andererseits diskutiert. Ebenso wird das Verständnis der DGSv von Organisation und Organisationsberatung – weiterhin mit Supervision als Kernfundament – dargelegt. Hierin distanziert sich der Verband von einem Verständnis von Organisationsberatung als Unternehmensberatung im Sinne der Expert*innenberatung. Zudem wird in dem Positionspapier auf die Notwendigkeit der Berücksichtigung formaler Strukturen wie informeller Strukturen hingewiesen. Das Erfordernis der Beratung von Positionsinhaber*innen und Rollenträger*innen wird benannt.

Im Anschluss wurde in Kleingruppen über Chancen und Grenzen des Einbezugs von Organisationsberatung für den Verband diskutiert. Unterschiedliche und kontroverse Standpunkte wurden deutlich. So wurde einerseits hervorgehoben, dass Organisationsberatung ohnehin bereits angeboten bzw. durchgeführt würde. Insofern würde die Realität der Arbeitspraxis ins Offizielle gehoben werden, dies jedoch mit dem Zweifel, ob diese Umsetzung für den Verband auch leistbar sei. Die Organisationsberatung nicht als dritte Säule im Verband aufzunehmen, käme einer verpassten Chance gleich, u.a. auch in Anbetracht der Tatsache, dass dies eine Fortsetzung der Entwicklung stärker vom Sozialen hin zur Wirtschaft befördern würde. Genau dies, nämlich die unterschiedlichen Kulturen und Herkünfte (damit verbunden auch die Frage der Begrenzung des Honorars) wurden kritisch angemerkt. Fragen von Konkurrenz und Schnittstellen zu anderen Verbänden wie der DGGO wurden angeführt. Als ein zentral wichtiger Punkt kristallisierte sich in einzelnen der Diskussionsgruppen die Notwendigkeit einer Auseinandersetzung und Reflexion des Verhältnisses zur Macht und einer Positionierung hierzu heraus. Zentral müsse in diesem Zusammenhang der Bezugspunkt „gute (oder verbesserte) Arbeit“ sein und die stetige Reflexion der eigenen Rolle und auch der eigenen Herkunftsgeschichte bezogen auf Organisationen bleiben. Es müsse der konzeptionelle Zusammenhang klarer herausgearbeitet werden mit Supervision als zentralem Konzept und das Format Organisationsberatung unter dessen Dach.

Es wurde deutlich, dass der Prozess zu dieser Frage anhält, und weiterer Auseinandersetzung und Vertiefung bedarf. Eine neu gegründete AG wird diese Anregungen aufgreifen und sich der Entwicklung von Standards für eine Zusatzqualifizierung widmen.

Das Positionspapier des Vorstands zur Implementierung von Organisationsberatung als dritte Säule der DGSv grenzt sich von Unternehmensberatung als Expert*innenberatung ab und nimmt Stellung zum Verständnis von Organisationsberatung als Prozess, der sich auch personenbezogen und die Gesamtstruktur der Organisation in den Blick nehmend versteht. Aber tut Supervision das nicht schon seit den 1970er Jahren? Gründet nicht ein Kernmerkmal ihrer beraterischen Professionalität in der Fähigkeit zur Herstellung eines Arbeitsbündnisses im Dreiecksvertrag? Die Spannung der unterschiedlichen Bedürfnis- und Interessenslagen zu fokussieren, diese nicht einseitig aufzulösen sowie hieraus supervisorische Interventionen zu generieren, stellt ein Kernmerkmal supervisorischer Professionalität dar. Die über den Dreiecksvertrag kontraktierte Mehrperspektivität ist ein

Alleinstellungsmerkmal von Supervision im arbeitsweltlichen Beratungskontext. Beratung **in** Organisationen ist also Kernkonzept und Nukleus supervisorischer Tätigkeit! Weshalb es also als dritte Säule ausweisen, wenn es doch schon Teil des professionellen Selbstverständnisses von Supervision ist?

Nicht zum Kernkonzept von Supervision gehört die Beratung **von** Organisationen, die aus der soziologischen Perspektive Stefan Kühls (2008) keine personenbezogene Beratungsform darstellt. Die DGSv möchte aber Organisationsberatung weiterhin in supervisorisch bewährter Manier verstanden wissen, also personenbezogen, mehrperspektivisch, prozesshaft, reflexiv und emanzipativ. Wovon sprechen wir eigentlich, von Supervision oder von Organisationsberatung? Klar ist, dass wenn es um die Beratung **von** Organisationen geht, die Auftrags- und Kontraktlage eine völlig andere ist als bei der Beratung **in** Organisationen und es sicher nicht hinreicht den Auftraggebenden zu sagen, dass man eigentlich Supervision anbietet.

Wir befinden uns in einer vergleichbaren Situation wie seinerzeit bei der Implementierung des Coachings als zweite Säule der DGSv. Einig war sich die DGSv-Mitgliedschaft im Grundsatz darin, dass es einer begrifflichen Unterscheidung bedarf, um nicht dem Vorwurf der Beliebigkeit ausgesetzt zu werden. Das Problem ließ sich nicht nur „pragmatisch“ lösen, nach dem Motto „Wir machen Coaching in supervisorischer Qualität!“. Die Abgrenzung wurde von Griewatz, Jahn, Krüger und Leser (2020) im Hinblick auf den Fallbezug in der Supervision und der sich hieraus ergebenden Notwendigkeit, das Arbeitsbündnis zu reflektieren, getroffen. Auch im Positionspapier, das dem Vorstand seitens der Entwicklungskommission vorgelegt wurde (DGSv 2023), erfuhr der Begriff eine Differenzierung, gleichwohl wird hier die Zerreißprobe deutlich.

Mit dem Vorschlag, Organisationsberatung als dritte Säule in die Statuten der DGSv aufzunehmen entsteht nun eine weitere Zerreißprobe mit noch größerer Tragweite, denn nun haben wir es mit einer Begrifflichkeit und einem „Angebot“ zu tun, das immer schon Teil des supervisorischen Dreiecks war. Die Ausweisung der dritten Säule Organisationsberatung, wenn sie in supervisorischer Qualität gedacht wird, macht u.E. schlichtweg keinen Sinn, außer sie ist als Beratung von Organisationen gedacht, dann braucht es hierzu einen Diskurs. Die erneute begriffliche Erweiterung des Verbandes birgt die Gefahr, dass Su-

pervision von Außenstehenden nur noch als ein „Angebot“ unter vielen im Kontext arbeitsweltlicher Beratung wahrgenommen wird und Supervision, neben dem unternehmerischen, dynamischen Charakter von Coaching und Organisationsberatung, verstaubt und antiquiert daherkommt.

Aus einer unternehmerischen Perspektive mag es Gründe geben, die Organisationsberatung gesondert auszuweisen. An dieser Stelle spiegelt sich durchaus eine Praxis in der Supervision wider, die von der Idee der Supervision als marktbezogenes Angebot bestimmt ist, und die sich auf Unternehmen fokussiert. Sie findet weniger im Kontext sozialer Professionen statt, die notwendig Fälle konstruieren, reflektieren und verstehen müssen (vgl. Bredemann 2023).

Wir ordnen die aktuelle Diskussion und die aktuellen Bewegungen eher so ein, dass hierbei die Schwierigkeit die Nachfrage nach Supervisionsweiterbildungen und Supervisionsstudiengängen weiterhin auf einem noch verträglichen und wirtschaftlichen Niveau zu halten, eine zentrale Rolle spielt. Die Konkurrenz durch die stetige Zunahme der privaten Hochschulen, die zunehmend nicht DGSv-zertifizierte Studiengänge zu Supervision, zu Coaching und Organisationsberatung bzw. Organisationsentwicklung anbieten (werden), stellt aus unserer Perspektive eine der zentral zu bewältigenden Herausforderungen der nächsten Jahre dar. Für die staatlichen Hochschulen stellen die privaten Hochschulen längst eine ernstzunehmende Konkurrenz dar, insbesondere in Bezug auf die immer stärkere Nachfrage nach dualen Studiengängen.

Die drängenden Fragen stellen sich auch dort, wo zukünftig an privaten Hochschulen zunehmend Masterstudiengänge als einjährige Zertifikatsstudiengänge mit dem Abschluss „Master of Advanced Studies“ (mit der Option nach Abschluss des Jahres noch den „eigentlichen“ Master zu machen) studiert werden können. Hier setzt sich immer mehr ein marktwirtschaftliches Modell durch, auch unter dem Druck des Fachkräftemangels. Hiervon sind nicht nur die Masterstudiengänge Supervision betroffen, dies ist auch für die Weiterbildungsanbietenden eine zukünftige Konkurrenz.

Es wäre gut und wichtig hierüber zu sprechen! Wir denken, dass es zukünftig Rollen und Funktionen wie die der Repräsentant*innen im Gesundheitswesen oder in der Kinder- und Jugendhilfe dringend braucht, um die Qualität von Supervision anzupreisen und potenziellen Nutzenden der Supervision zu verdeutlichen/darzulegen sowie das Wissen

hierüber zu verbreitern. Vielleicht wäre zu überlegen, ob man dies in den nächsten Jahren stark ausweitet und künftig auch entlohnt, damit es nicht „nur“ im ehrenamtlichen Engagement verbleibt.

Literatur

- Bredemann, Miriam (2023): Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit in der Supervision. Eine Diskursanalyse. Weinheim: Beltz.
- DGSv (Hrsg.) (2023): Was ist Supervision? Was ist Coaching? Zum Stand der Differenzierungsdebatte.
- DGSv (Hrsg.): Organisation. Positionierung des Vorstands.
- Singer-Rothöft, Inge (2024): Die Repräsentant*innen der DGSv: Wie sie was warum tun? In: Zeitschrift Supervision (2/2024), S. 38.
- Friedman, Michel (2023): Schlaraffenland angebrannt. Von der Angst vor einer neuen Zeit. Berlin: Berlin Verlag.
- Griewatz, Hans-Peter; Jahn, Ronny; Krüger, Philip & Leser, Christoph (2020): Warum wir die Unterscheidung in Supervision und Coaching für die Professionalisierung von Supervision für unerlässlich halten. In: Zeitschrift Supervision (3/2020), S. 4-10.
- Kühl, Stefan (2008): Coaching und Supervision. Zur personenorientierten Beratung in Organisationen. Wiesbaden: Springer VS.
- Vester, Michael; von Oertzen, Peter; Geiling, Heiko; Thomas Hermann & Müller, Dagmar ([1993] 2001): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung. Frankfurt am Main.: Suhrkamp.