

Zu diesem Heft

Dieses Heft mit dem Titel „Vernetzte Beratung“ setzt die Diskussion über mögliche Richtungen der Professionsentwicklung fort, die in den frühen 90er Jahren begonnen hat. Es wendet den Titel des Heftes 33: „Professionen im Wandel der Arbeitswelt“ selbstreferentiell auf den Wandel der eigenen Profession an. Wir haben festgestellt, daß sich der Markt verändert hat (Heft 31 Marketing für Supervision), daß Supervision stärker in die Personalentwicklung eingebunden werden müßte (Sonderheft 1995) und daß sich die Konzepte von den klassischen Settings hin zu Konzepten für Supervision in Organisationen gewandelt haben (Heft 29).

Wir haben manchmal in Diskussionen mit Kolleginnen und Kollegen den Eindruck gewonnen, daß niemand mehr die Faktizität dieses Wandels und auch die Notwendigkeit, sich mit ihm zu beschäftigen, in Zweifel zieht, wir aber - wie alle, die wir beraten auch - die gleichen Ambivalenzen gegenüber Veränderungen entwickeln. Auf der einen Seite steht das Festhalten am Alten, durch Standardisierungen vom Berufsverband inzwischen auch gewollt oder nicht festgeschrieben. Auf der anderen Seite findet man die Ablehnung des Alten und Bewährten verbunden mit der Suche nach Orientierung, die angrenzende oder auch ferne Beratungskonzepte versprechen. Wir denken, daß es im Moment darum geht, einer weiteren Polarisierung in beiden Positionen der „klassischen“ Supervisorinnen und Supervisoren und der in die Organisationsberatung „übergelaufenen“ Kolleginnen entgegenzuarbeiten. Dies scheint uns nur möglich, wenn wir es lernen, die natürliche Spannung, die in diesem Veränderungsprozeß entsteht, halten zu können. Dazu wollen wir mit diesem Heft einen Beitrag leisten.

Unsere Fragestellung ist, welche Rahmenbedingungen Supervision und Organisationsberatung brauchen, um auf der einen Seite autonom genug zu sein, um ihre Produktivität entfalten zu können und auf der anderen Seite vernetzt und anschlußfähig genug zu sein, um Bedingungen dafür zu schaffen, daß das, was in der Beratung passiert, Auswirkungen auf den Alltag in der Organisation haben kann. Anschluß- und Abgrenzungsfähigkeit setzt voraus, daß die beteiligten Systeme eine klare Vorstellung darüber haben, wer sie sind, was sie leisten können und was sie von einander wollen. Es treffen bei Beratungen, handelt es sich dabei um Supervision oder Organisationsberatung, ja mindestens 3 Systeme aufeinander: Das ratsuchende System, das auftraggebende System und das BeraterInnen-System. In der Phase der Auftragsklärung und des Kontraktes müssen sich diese 3 Systeme miteinander in Beziehung setzen und ein neues System bilden, nämlich das Beratungssystem.

Kornelia Rappe-Giesecke geht im ersten Aufsatz der Frage nach, wie dieses Beratungssystem konstituiert wird. Sie bietet ein Modell dafür, wie autonom bzw. vernetzt dieses Beratungssystem je nach Setting und Ziel der Beratung sein muß. Ihres Erachtens gibt es keine generell gültige Antwort

auf die Frage, wie vernetzt Beratung sein muß. Daß sich alle Beteiligten bei der Schaffung dieses neuen Systems notwendigerweise in paradoxe Situationen begeben müssen und wie man diese halten und aushalten kann, beschreibt der zweite Teil dieses Aufsatzes.

Gerhard Fatzer fragt danach, wie sich die Berater organisieren und auch selbst verstehen müssen, damit sie in Kontakt und Kontrakt mit Organisationen und deren Subsystem treten können. Seine These ist es, daß sich Beratung zu einer komplexeren Dienstleistung entwickeln muß, was voraussetzt, daß die verschiedenen Formen gleichwertig nebeneinander bestehen - als Programme, die nach Ziel und Auftrag miteinander kombiniert werden können.

Ging es in Gerhard Fatzers Artikel noch um die Beziehung zwischen Beratersystem und den beiden anderen, so geht es im folgenden Aufsatz von Gaby Belz um das Beratersystem an sich. Sie schildert, welche Vernetzungsmöglichkeiten BeraterInnen haben und analysiert die Vor- und Nachteile verschiedener Kooperationsformen wie Firmen, projektbezogener Kooperation, Netzwerken und Bürogemeinschaften.

Der nächste Aufsatz ist aus der Führungsperspektive geschrieben. Hier schildern zwei Führungskräfte - Carmen Michaelis und Detlef Scheele -, die sich selbst als Manager und Organisationsentwickler verstehen, wie sie die Beziehung zwischen auftraggebenden System und Beratersystem sehen. Für BeraterInnen ist es interessant zu sehen, was Führungskräfte, wenn sie die von uns oft reklamierte Rolle des Entwicklers ihrer Organisation wahrnehmen, von BeraterInnen erwarten und wie eine Arbeitsteilung zwischen diesen beiden Rollen im Beratungsprozeß aussehen kann.

Der nächste Artikel ist von zwei externen Beraterinnen und Beratern und einem internen Berater verfaßt. Die drei AutorInnen beschreiben, welche Auswirkungen es auf das auftraggebende und auf das Beratersystem hat, wenn diese beiden Systeme aufeinander treffen. Alle in der Organisation arbeitenden externen BeraterInnen, die internen Berater und die Führungskräfte waren eingeladen, um in einen Austausch miteinander darüber zu treten, wie sich der Veränderungsprozeß der Organisation aus ihrer jeweiligen Perspektive darstellt. Die AutorInnen untersuchen, welchen Zusammenhang es zwischen der Situation der Organisation und der Art und Weise, wie sie Berater einsetzt, gibt. Sie stellen die These auf, daß das Beraternetzwerk die Organisation spiegelt.

Damit ist der thematische Teil abgeschlossen. Paul Fortmeier und Wilfried Lauinger beschäftigen sich in ihrem Beitrag mit der Frage, wie man Gruppensupervision optimal in längerfristige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen integrieren kann. Sie befassen sich in gewisser Weise auch mit Vernetzung, nämlich mit der Vernetzung eines bestimmten Ausbildungssettings, der begleitenden Supervision, mit dem übergreifenden Ausbildungssystem. Sie geben Empfehlungen, wie man im Design und im

Kontrakt die Verbindung und Abgrenzung von Supervision und anderen Settings optimal regeln kann.

Um die Autonomie von Supervision - diesmal aus juristischer Perspektive - geht es in dem letzten Artikel von Joachim Hager, der sich mit der Schweigepflicht befaßt. Ausgehend von einem Rechtsstreit, der entstand, weil sich ein Supervisand nicht an die Schweigepflicht gehalten hat, untersucht er, was SupervisorInnen und auch SupervisandInnen beachten müssen, um den Forderungen nach Schutz der KlientInnen nachzukommen und sich nicht selbst strafbar zu machen.

Eine kleine Prämie erlebt die Rubrik Rezensionen in diesem Heft: Manfred Leppers „rezensiert“ ein neues Medium. Die auf CD dokumentierte Bibliographie der gegenwärtig vorhandenen Supervisionsliteratur von Nando Belardi. Müßte sich der Abschied von der Druckwerken nicht auch in einer neuen Begriffsbildung niederschlagen?

Dies ist das letzte „klassische Heft“ der Zeitschrift Supervision. Wir werden die Diskussion um die Vernetzung der Beratung und über das Verhältnis von Supervision und Organisationsberatung Ende nächsten Jahres wieder aufnehmen und hoffen, durch das häufigere Erscheinen dann schnellere und aktuellere Beiträge liefern zu können.

Kornelia Rappe-Giesecke
Gerhard Fatzer