

Zwischenbericht der Projektgruppe Supervision und Gewerkschaften

Carla van Kaldenkerken

Autorenversion: Erschienen in: DGSv aktuell 2/2004

Im August 2002 nahm die vom DGSv Vorstand beauftragte Projektgruppe „Supervision und Gewerkschaften“ die Arbeit auf. Unsere Hypothesen waren, dass

- der Bedarf an Supervision in Gewerkschaften und für Gewerkschafter/innen das qualifizierte Angebot bei weitem überschreitet,
- Supervision den Gewerkschaften, sowie Betriebs- und Personalvertretungen viel zu bieten hat, dass Supervisorinnen und Supervisoren aber ein erhebliches Maß an Feldkompetenz brauchen, weil es relativ große feldspezifische Charakteristika gibt und dass
- Supervision und Gewerkschaften ein gegenseitig hohes Synergiepotential haben.

Im Projekt sollten diese Hypothesen überprüft und Empfehlungen für die Unterstützung des Prozesses der Institutionalisierung von Supervision im Feld Gewerkschaftsarbeit durch die DGSv erarbeitet werden. Schon die erste Resonanz auf unser Vorhaben war überaus erfreulich. Für die Mitarbeit konnten sowohl SupervisorInnen als auch GewerkschafterInnen gewonnen werden, die ihre Erfahrungen zur Verfügung stellten:

Projektgruppenmitglieder:

Der Projektgruppe gehören an: Carla van Kaldenkerken, Supervisorin DGSv, Leiterin der Projektgruppe; Wolfgang Dennier, Supervisor DGSv, ehemaliger Personalratsvorsitzender; Willi Dzielak, Supervisor DGSv, Vorstandssekretär IG BAU, Dietmar Hexel, Supervisor, DGB Bundesvorstandsmitglied, zuständig für Mitbestimmung, Organisation und Personal; Roland Kunkel-van Kaldenkerken, selbstständiger Organisationsberater und Supervisor DGSv, ehemaliger Gewerkschaftssekretär; Margot Spiller-Rosenberg, Supervisorin DGSv; Kerstin Wockenfuß, Supervisorin DGSv, ehemalige Gewerkschaftssekretärin.

Als ständige Gäste arbeiten in der Projektgruppe mit: Peter Wollsching-Strobel, Supervisor (DGSv), Unternehmensberater; Anita Haase-Schönbeck, Supervisorin, Bereichsleiterin Personalentwicklung in der ver.di Bundesverwaltung; Eva Serafin, Personalentwicklerin in der ver.di Bundesverwaltung; Dr. Elisabeth Wienemann, Organisationsberaterin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft (WA) der Universität Hannover.

In vier ganztägigen Treffen haben wir ausführlich die Organisationsentwicklungsprozesse in der IG Metall und der IG BAU (Bauen, Agrar, Umwelt), sowie mehrere Supervisionsfallbeispiele von Betriebs- und Personalräten und hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären reflektiert.

Dabei konnten die Hypothesen weitgehend bestätigt und inhaltlich ausgefüllt werden. Der Titel der Fachgruppe erwies sich allerdings als zu eng. Wir haben immer über die Vielzahl der Akteure gesprochen, also über Vertrauensleute, Betriebs- und Personalratsmitglieder, GewerkschaftssekretärInnen, SchwerbehindertenvertreterInnen, Gleichstellungsbeauftragte, Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen, Aufsichtsratsmitglieder und Arbeitsdirektoren. Zusammengefasst nennen wir sie die *Interessenvertretung der Arbeit*.

Positive Erfahrungen mit Supervision im Feld sind zum Beispiel

- GewerkschafterInnen arbeiten mit der eigenen Person. Sie sollen Werte und Visionen verkörpern und müssen zum großen Teil schwierige soziale Konflikte aushalten und Vereinbarungen aushandeln. Supervision hilft hier bei der Selbstvergewisserung und –klärung, bearbeitet Ambivalenzen und Unsicherheiten und mildert gesundheitliche Belastungen.
- Supervision hilft gerade bei den Fusionsprozessen in den Gewerkschaften, das Verlustgefühl alter Kulturen zu verarbeiten, Unterlegenheitsgefühle kleinerer Partner im Fusionsprozess zu bearbeiten und zu reflektieren, welche unterschiedlichen Kulturen hier überhaupt zusammen kommen.
- Betriebs- und Personalräte setzen sich zunehmend gerade im sozialen Sektor dafür ein, dass Supervisionsbudgets ausgeweitet werden, weil Reflektionsspielräume zur Qualitätssicherung und zur Psychohygiene unerlässlich sind.

Einige wichtige Anforderungen an die Feldkompetenz

- SupervisorInnen brauchen geschichtliches Wissen und eine gewisse Affinität zu den Gewerkschaften, sie brauchen einen Bezug zu der Wertegemeinschaft und zu dem, was Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen geschaffen haben. SupervisorInnen brauchen ein Gefühl für Prozesse der Koordination, der Kooperation und Solidarität im Verhältnis zu Einzelstrategien oder zur Vereinzelung. Themen von Vereint und Alleine, von Autonomie und Kooperation sind immer wieder zu bearbeiten. SupervisorInnen brauchen aber nicht Gewerkschaftsmitglieder zu sein. Es reicht, wenn sie authentisch sind, Berufserfahrung haben und eine klare Werthaltung.
- SupervisorInnen brauchen gewisse Strukturkenntnisse von Gewerkschaften z.B. was eine Matrixorganisation ist, wie Gewerkschaften organisiert sind (Struktur von Haupt- und Ehrenamtlichen), Betriebs- und Personalvertretungsgesetz u.a.
- Eine wichtige Besonderheit in Gewerkschaften (für Haupt- und Ehrenamtliche) ist, dass der Gegenstand der Arbeit und damit der Arbeitsprozess selbst im Transformationsprozess umstritten ist. Damit geht es selten nur um die Reflexion beruflichen Handelns, sondern in hohem Maße um Machtkämpfe und strategische Auseinandersetzungen. Hier wird selten „reine“ Supervision gebraucht. Eine Kombination aus Fachberatung, Strategieberatung, Mediation, Konfliktmoderation und Supervision kommt häufig vor. Gewerkschaften und Personal- und Betriebsräte brauchen deshalb multiprofessionelle Supervisor/innen, multiprofessionelle Beraterteams oder gelungene Kooperationen verschiedener Professionen mit einer gemeinsamen Diagnostik und kompatiblen Modellen.

Kontraktprobleme und ihre Lösung

Eine wichtige Erkenntnis der Projektgruppe ist, dass wir es mit erheblichen Kontraktproblemen zu tun haben. Es wurde deutlich, dass die Nachfrager oft nicht benennen können, welche Beratungsleistungen sie genau brauchen. Aber auch die Supervisionsangebote sind oft zu allgemein, der konkrete Nutzen wird nicht deutlich genug. Zudem gibt es Finanzierungsprobleme, weil z.B. im Betriebsverfassungsgesetz nur Weiterbildung, Fachberatung und Schlichtung (Einigungsstelle) als Unterstützung von Betriebsräten anerkannt sind. Deshalb ist im jeweiligen Einzelfall eine intensive Auftragsklärung notwendig.

Es geht aber auch darum, dass MultiplikatorInnen auf beiden Seiten von einander lernen und ihre Anschlussfähigkeit verbessern:

- Wie können die Nutzer von Supervision besser informiert sein und ihren eigenen Bedarf besser einschätzen?
- Wie können die Anbieter von Supervision die Anforderungen des Feldes besser kennen lernen?

Dann sind die erheblichen Synergien zum beiderseitigen Nutzen erschließbar.

Fachtag am 5. November

Unter dem Titel: „Anschlussfähigkeit“ wird die Projektgruppe Supervision und Gewerkschaften deshalb am 5.11.2004 in Hannover beide Seiten zusammenbringen. Veranstalter sind neben der DGSv, der DGB Bundesvorstand und die Hans-Böckler Stiftung. Der Fachtag richtet sich je zur Hälfte an SupervisorInnen mit Felderfahrungen und MultiplikatorInnen aus dem Feld Interessenvertretung der Arbeit, die an einem Dialog interessiert sind, wie der Nutzungsgrad von Supervision im Feld verbessert werden kann.

Die Projektgruppe wird ihre wesentlichen Arbeitsergebnisse präsentieren und zur Diskussion stellen. Auf dem Fachtag sollen aber auch konkrete Ideen zur Institutionalisierung von Supervision im Feld gesammelt werden. Diese Ideen werden dann von der Projektgruppe zu Empfehlungen an den DGSv Vorstand und die Multiplikator/innen in den Gewerkschaften verdichtet.

Der Fachtag ist so strukturiert, dass zunächst parallel in zwei Foren gearbeitet wird, in denen der Dialog zwischen der Projektgruppe und den Teilnehmenden stattfindet. Am Nachmittag soll dann der Austausch unter den Teilnehmenden möglich sein. Im ersten Forum: „Supervision für die Interessenvertretung der Arbeit“ soll an Fallbeispielen aus dem Feld Supervision vorgestellt werden. Aus den Erfahrungen der Projektgruppe werden Diagnosestandards (Wann ist Supervision angezeigt und wann andere Unterstützungsformen wie Weiterbildung, Fachberatung usw.) und Qualitätskriterien für Supervision in diesem Feld vorgestellt. Darüber hinaus werden das Supervisionsprogramm von ver.di und die ersten Erfahrungen damit vorgestellt. Im zweiten Forum: „Interessenvertretung der Arbeit“ für SupervisorInnen soll dargestellt werden, was SupervisorInnen aus Sicht der Projektgruppe wissen sollten, wenn sie sich im Feld erfolgreich bewegen wollen.

Der Nachmittag steht dann unter der Leitfrage: „Wie kann der Nutzungsgrad von Supervision durch die Interessenvertretung des Arbeitsvermögens verbessert werden?“