



Leben.Lieben.Arbeiten

SYSTEMISCH BERATEN

Jochen Schweitzer / Wilhelm Rotthaus / Björn Enno Hermans

Das Ganze Systemische Feld

Verbandsentwicklung am Fallbeispiel der DGSG

V&R



Leben.Lieben.Arbeiten

SYSTEMISCH BERATEN

Herausgegeben von
Jochen Schweitzer und
Arist von Schlippe

Jochen Schweitzer/Wilhelm Rotthaus/Björn
Enno Hermans

Das Ganze Systemische Feld

Verbandsentwicklung am Fallbeispiel der
DGSF

Mit einer Abbildung

Vandenhoeck & Ruprecht

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://dnb.de> abrufbar.

© 2020, Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG,
Theaterstraße 13, D-37073 Göttingen
Alle Rechte vorbehalten. Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.

Umschlagabbildung: StunningArt: Colorful louvers background/[Shutterstock.com](https://www.shutterstock.com)

Satz: SchwabScantechnik, Göttingen
EPUB-Produktion: Lumina Datamatics, Griesheim

Vandenhoeck & Ruprecht Verlage | www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com

ISSN 2625-6088
ISBN 978-3-647-99993-7

Inhalt

Vorwort von Arist von Schlippe

Geleitwort von Filip Caby und Anke Lingnau-Carduck

1 Einleitung

1.1 Die DGSF als Fallbeispiel

1.2 Unsere Perspektiven

2 Gemeinnützige Verbände in der Zivilgesellschaft

3 Vorgeschichte (1971 bis 1998) und Fusionsprozess (1998 bis 2000) der DGSF

3.1 Die Vorgeschichte der DGSF

3.2 Die Fusionsverhandlungen

4 Drei Entwicklungsphasen in der DGSF

4.1 Strukturen schaffen und konsolidieren (2000 bis 2007)

4.2 Wachstum und Wirksamkeit fördern (2007 bis 2013)

4.3 Auf hohem Niveau funktionieren (2013 bis 2019)

5 Drei Dauerbrenner

5.1 Wie viel Regulation solls sein? – Vom Zertifikatehandel

5.2 Wir wollen mitspielen ... – der Kampf um Anerkennung
72

5.3 Geschwisterliebe – das Verhältnis zweier
Nachbarverbände

6 Zentrale Fragen der Verbandssteuerung

6.1 »Systemisch« als Kern der Identität

- 6.2 Diversität: Wer soll dazugehören?
- 6.3 Wachstumsprozesse in einem Verband und wie sie aufeinander aufbauen
- 6.4 Komplexität: Welche Fülle von Prozessen kann ein Verband verdauen?
- 6.5 Steuerung: Mit welchen Mitteln lenkt sich ein Verband?
- 6.6 Storytelling: Was erzählt ein Verband über sich selbst?
- 7 Ein Tag im Jahr 2038
 - 7.1 20.000 Mitglieder, zwei Kammern, drei Berufsverbände – aber nur eine DSG
 - 7.2 Vorstandsarbeit ohne Überlastung
 - 7.3 »Diversity-Koeffizient« und sozial gerechte Beiträge
 - 7.4 Sieben hauptamtliche Referentinnen
 - 7.5 Thinktank »Komplexe Politikberatung«
- 8 Einige Lernerfahrungen
- 9 Literatur
- 10 Glossar
- 11 Verzeichnis weiterer Abkürzungen
- 12 Die Autoren

Die nachfolgend dargestellte Entwicklung der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) in den ersten 20 Jahren ist nur möglich gewesen,

durch den engagierten Einsatz unserer Vorstandskolleginnen und -kollegen Friedebert Kröger, Anne Valler-Lichtenberg, Klaus Osthoff, Carmen Beilfuß, Heliane Schnelle, Michaela Herchenhan, Rainer Schwing, Susanne Altmeyer, Renate Zwicker-Pelzer, Liz Nicolai, Alexander Korittko, Filip Caby, Valeska Riedel und Tanja Kuhnert, - zu denen sich zum Zeitpunkt des Schreibens dieses Buches Anke Lingnau-Carduck, Matthias Ochs und Matthias Richter als neugewählte Vorstandsmitglieder im Herbst 2019 hinzugesellt haben.

durch die stetige Unterstützung seitens der Geschäftsstelle mit dem Geschäftsführer Bernhard Schorn und der heutigen Co-Geschäftsführerin Mieke Park sowie Caroline Keuser, Eva Hanowski, Ruth Wiedemeyer, Almut Ingelmann, Sandra Doß, Isabel Ben Chaabane und Jessica Schmid

durch die speziellen Expertisen der Fachreferentinnen Anni Michelmann, Dominique Bialowons, Kerstin Dittrich und Birgit Aeverbeck

und den bewundernswerten Einsatz vieler Kolleginnen und Kollegen - zu viele, um sie alle namentlich hier aufzuführen - in und außerhalb der unterschiedlichen Gremien und Arbeitsgruppen der DGSF.

Mehrere Expertinnen und Experten der DGSF-Geschichte halfen uns, unsere Erinnerungen eng an die historischen Fakten anzunähern. Für ein sorgfältiges Erstlektorat danken wir Marieke Born, für ein sorgfältiges Schlusslektorat Imke Heuer.

Vorwort

von Arist von Schlippe

Über die Einladung, dieses Vorwort zu schreiben, habe ich mich sehr gefreut, habe ich doch die Entwicklung der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF) schon in der Gründungsphase und vor allem in ihren ersten Jahren intensiv verfolgt. Zwischen 1999 und 2005 habe ich als Vorsitzender des »Schwesterverbands«, der Systemischen Gesellschaft (SG), die Vorgänge aus der Außenperspektive erlebt, zugleich wurde ich als langjähriges Mitglied der Deutschen Arbeitsgemeinschaft für Familientherapie (DAF) automatisch auch Mitglied der DGSF und bekam die Verbandsentwicklung so auch aus der Innenperspektive mit. In den ersten Jahren standen beide systemische Fachgesellschaften, DGSF und SG, vor einer Reihe von berufspolitischen Herausforderungen. Es war Wilhelm Rotthaus und mir als den jeweiligen Verbandspräsidenten klar, dass diese Aufgaben nur gemeinsam zu erreichen sein würden. Vielleicht hat uns das davor bewahrt, uns im Kleinklein der Konkurrenz um das richtige, das »wahre« Verständnis von systemischer Praxis aufzureiben. Wir waren uns einig, dass nach der Vereinigung von DFS (Dachverband für Familientherapie und Systemisches Arbeiten) und DAF (die ja, wie in diesem Buch beschrieben, alles andere als ein »Spaziergang« gewesen ist) eine schnelle Fusion von DGSF und SG nicht zur Debatte stand. Zugleich war uns bewusst, dass das Verbindende stärker war als das Trennende, so

dass wir unter dem Motto: »Zwei Verbände, eine berufspolitische Stoßrichtung!« über die Jahre hin eine enge, auch persönlich freundschaftliche Zusammenarbeit pflegten, die sich zwischen unseren Nachfolgern bis heute fortsetzt.

Aber ich will nicht der Versuchung erliegen, dieses Buch im Vorwort noch einmal neu zu schreiben. Womöglich würden dann an der einen oder anderen Stelle doch markante Unterschiede in der Erinnerung auftauchen – wir wissen ja, dass man die eigene Sicht immer gern so erzählt, dass sie als »Heldengeschichte« vor allem die eigenen Vorzüge in den Vordergrund stellt. Vielmehr möchte ich einen Gedanken teilen, der sich mir beim Lesen des Manuskripts aufdrängte. Beruflich habe ich mich seit 2005 mit Familienunternehmen und Unternehmerfamilien beschäftigt. Eine wesentliche Erkenntnis bei dieser Familien- und Organisationsform ist, dass wachsende Größe und Komplexität zunächst auf Unternehmensseite Strukturentwicklungsschritte erfordern. Die Führung braucht Umbau- und Professionalisierungsschritte, die mit der veränderten Größe mithalten. Aber auch auf Familienseite sind Veränderungen angesagt: In der Anfangszeit sehen sich die Familiengesellschafter meist noch täglich, da ist es leicht, Entscheidungen auf Zuruf zu fällen, strategische Fragen beim Frühstück zu besprechen usw. Doch irgendwann kommt ein Moment, da wird klar: So kann es nicht weitergehen! Schon bei, sagen wir, acht bis zwölf Vertretern aus zwei Generationen sind Entscheidungen nicht mehr so leicht zu treffen. Was soll aber werden, wenn in zehn bis 15 Jahren die derzeitigen Kinder erwachsen sein werden, die Gruppe der Gesellschafter auf absehbar 25 bis 30 anwächst? Die Antwort kann hier nur sein, dass auch die Familie Strukturen bilden muss, um zu überleben! In dem Moment aber wird sie mit einer Paradoxie konfrontiert. Als »organisierte Familie« wird sie ein Stück Familienhaftigkeit