

Inhalt

9	Vorwort
11	EINLEITUNG: ZUM BEDARF VON SUPERVISION IN DER SOZIALEN ARBEIT
13	0.1. Arbeitsdefinitionen von Supervision
14	0.2. Welche Kompetenzen benötigen Sozialarbeiter?
19	1. HISTORISCHES: GESCHICHTLICHE ENTWICKLUNG
24	1.1. Die Entwicklung der Supervision in Deutschland
28	1.2. Supervision in Europa und den USA
31	1.3. Supervision als Vorbeugung gegen Helfersyndrom und Burn-out
34	2. TERMINOLOGISCHES: VON DER PRAXISBERATUNG ZUR SUPERVISION
35	2.1. Externe Supervision, interne Supervision, Supervision in Stabsfunktion, Supervisionsverbund
40	2.2. Vorgesetztensupervision
40	2.3. Feldkompetenz und Beratungskompetenz
44	2.4. Aktuelle Definitionen von Supervision
46	3. ABGRENZUNGSFRAGEN: ZUR UNTERScheidung DER SUPERVISION VON DER FACHBERATUNG UND PSYCHOTHERAPIE
53	3.1. Einige Unterscheidungskriterien
56	3.2. Die „Tiefungsebenen“ der Supervision
59	4. DER SUPERVISIONSPROZESS: ZUM RICHTIGEN UMGANG MIT GRENZEN UND BEDÜRFNISSEN
63	4.1. Vorphase der Supervision
63	4.1.1. Das Erstgespräch
64	4.1.2. Die Nachfrageanalyse
65	4.1.3. Einigung über Rahmenbedingungen
66	4.1.4. Der Supervisionskontrakt
67	4.1.5. „Geheime Aufträge“

68	4.1.6. Auftraggeber der Supervision
69	4.1.7. Die Probesupervision
71	4.1.8. Checkliste für alle Beteiligten
74	4.2. Verschiedene Formen von Supervision
77	4.3. Probleme bei der Supervision
77	4.3.1. Druck aushalten
78	4.3.2. Idealisierung und Entwertung
79	4.3.3. Wer hat die Verantwortung wofür?
80	4.3.4. Mesallianz-Gefahren
81	4.3.5. Grenzen erhalten und ausbauen
82	4.3.6. Präsentierprobleme und ihre Hintergründe
83	4.4. Umgang mit Problemen und Widerständen
83	4.4.1. Vorbehalte ernstnehmen
84	4.4.2. Umgang mit Widerständen und Ambivalenzen
85	4.4.3. Polaritäten erkennen und produktiv nutzen
85	4.4.4. Der Nutzen von Resonanzphänomenen
87	4.5. Wichtige Aspekte des Supervisionsprozesses
87	4.5.1. Körpersprache beachten
87	4.5.2. „Innere Bilder“ nicht vernachlässigen
88	4.5.3. Übersetzungsleistungen vollbringen
89	4.5.4. Weitere Kommunikationsvorschläge
91	4.5.5. Frauen und Männer in der Supervision
91	4.5.6. Emotionales Halten und Aufnehmen in der Supervision
93	4.5.7. Diagnostik und Prozeßanalyse
93	4.5.8. Typische „Fehler“ in der Supervision
95	4.6. Abläufe von Supervisionsprozessen
96	4.7. Auch Supervisoren benötigen Supervision
96	4.8. Zusammenfassung von Lern- und Interventionsmöglichkeiten
98	5. SETTINGS: METHODEN UND VERFAHREN IN DER SUPERVISION
99	5.1. Supervision für eine Person
106	5.2. Supervision für Gruppen
106	5.2.1. Weshalb sind Gruppenerfahrungen wichtig?
110	5.2.2. Gruppensupervision für Lernende
111	5.2.3. Gruppensupervision als Teil der Supervisionsausbildung

111	5.2.4. Gruppensupervision für Berufstätige
112	5.2.5. Kollegiale Supervision
113	5.2.6. Die Balint-Gruppe
115	5.3. Supervision für Teams
121	5.3.1. Differenzierung von Teamsupervision ist notwendig
122	5.3.2. Leitungsteam-Beratung in einer Drogenklinik (Fallanalyse)
127	5.4. Supervisionskonzepte
134	6. INSTITUTIONNELLES: WISSENSWERTES ÜBER DEN SUPERVISIONS-MARKT
135	6.1. Die „Deutsche Gesellschaft für Supervision“
136	6.2. Professionalisierung und Akademisierung der Supervision
137	6.3. Verwissenschaftlichung der Supervision
138	6.4. Marktorientierung und Konkurrenz
140	6.5. Zahlen zum Supervisions-Markt
143	6.6. Supervision in den neuen Bundesländern
149	6.7. Kritisches zum Supervisions-Markt
153	7. DER GESETZLICHE RAHMEN: RECHT UND SUPERVISION
153	7.1. Das Zeugnisverweigerungsrecht
154	7.2. Besteht eine Verpflichtung zur Supervisionsteilnahme?
155	7.3. Haben Sozialarbeiter Anspruch auf Supervision?
155	7.4. Die Schweigepflicht
157	7.5. Sind Supervisoren für ihre Beratung rechtlich verantwortlich?
157	7.6. Müssen Straftaten angezeigt werden?
158	7.7. Der Supervisionskontrakt
160	7.8. Fehlendes Berufsrecht für Beratungsarbeit
160	7.9. Ethische Überlegungen
163	8. ANWENDUNGEN: ADRESSATEN FÜR SUPERVISION
164	8.1. Supervision in der Ausbildung (Ausbildungs-supervision)
165	8.1.1. Weshalb ist die Ausbildungssupervision wichtig?

167	8.1.2. Erfahrungen mit der Ausbildungssupervision
170	8.2. Supervision für Praktiker (Weiterbildungssupervision)
171	8.3. Supervision als nachholende Qualifizierung (Qualifizierungssupervision)
174	8.4. Wie man Supervisor werden kann (Lehrsupervision)
177	8.5. Supervision in neuen Feldern
185	9. FORSCHUNGSERGEBNISSE ÜBER SUPERVISION
189	SCHLUSSBEMERKUNG
	ANHANG
193	1. Anschriften
194	2. Standards für die Weiterbildung zum/zur Supervisor/in der „Deutschen Gesellschaft für Supervision“ (DGSv)
195	3. Richtlinien und Empfehlungen für die Supervision seitens einiger Träger der Jugendhilfe und der freien Wohlfahrtspflege
196	3.1. Empfehlungen des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge zur Supervision – Bedeutung und Organisation
200	3.2. Empfehlungen zur Supervision (Arbeiterwohlfahrt)
201	3.3. Bedeutung und Bedingungsrahmen von Supervision (Caritas)
203	3.4. Rahmenrichtlinien für Supervision (v. Bodel- schwinghschen Anstalten Bethel / Diakonisches Werk)
205	4. Supervisionsvertrag (Muster)
207	Anmerkungen
	WEITERFÜHRENDE UND VERTIEFENDE LITERATUR
214	1. Weiterführende Literatur: Monographien
216	2. Weiterführende Literatur: Periodika
218	3. Zitierte Literatur
232	Autor