

Inhalt

Vorwort	8
I. Weshalb die Dienstleistungsgesellschaft Supervision benötigt	9
1. Sozialkompetenzen ergänzen herkömmliche Berufsqualifikationen	9
2. Der Reflexionscharakter der Arbeit nimmt zu ..	11
3. Was die Supervision zu bieten hat	13
II. Entwicklungslinien der Supervision	14
1. Begriffsklärung	14
2. Vorgeschichte der Supervision	16
3. Supervision kommt aus der Sozialarbeit	18
4. Beziehungsreflexion durch die Psychoanalyse ..	20
5. Die Balint-Gruppe	25
6. Pädagogik und Supervision	30
7. Supervision im deutschen Sprachraum	34
8. Der Supervisionsmarkt	37
III. Varianten, Anwendungen und Funktionen der Supervision	39
1. Varianten der Supervision	39
2. Arbeitsfelder der Supervision	42
3. Funktionen der Supervision	49
3.1 Monitoring und Begleitung 50 – 3.2 Aus- und Weiterbildung 51 – 3.3 Personalentwicklung und Supervision 51 – 3.4 Qualitätssicherung und Qualitätszirkel 52 – 3.5 Training: Welche Kompetenzen sollen gelernt werden? 53 – 3.6 Assessment Center 54 – 3.7 Teamprobleme bewältigen 54 – 3.8 Kommunikations- und Beziehungsprobleme meistern 55 – 3.9 Selbstvergewisserung ermöglichen 55 – 3.10 Moderation und Präsentation: Zeigen, was man kann 56 – 3.11 Coaching: Die Leiden der Leiter verringern 56 – 3.12 Counselling: Mitarbeiter einführen 58 – 3.13 Mentoring: Jüngere Kollegen unter-	

stützen 59 – 3.14 Regelsupervision 60 – 3.15 Krisen bewältigen 60 – 3.16 Gefahr der Emotionalisierung von Arbeit 62 – 3.17 Burn-out vermeiden 63 – 3.18 Helfer-syndrom abbauen 64 – 3.19 Mobbing verhindern 66 – 3.20 Supervision und Mediation 67 – 3.21 Containing: Belastungen abnehmen 67 – 3.22 Supervision ermöglicht Psychohygiene 69

IV. Supervision als Prozess	70
1. Welchen Beratungsansatz hat die Supervision? ..	70
2. Anlässe zur Supervision	72
3. Erstgespräch	74
4. Kontrakt	74
5. Dreiecksverhandlungen	75
6. Der idealtypische Supervisionsprozess	76
7. Didaktik und Methodik der Supervision	78
8. „Fehler“ in der Supervision	83
9. Das Supervisionsende	85
V. Modalitäten oder Settings der Supervision	85
1. Formen der Einzelsupervision	85
2. Varianten der Gruppensupervision	86
3. Möglichkeiten der Teamsupervision	94
4. Über die Teamsupervision hinaus	96
4.1 Komplexität von Organisationen 97 – 4.2 Organisationsgeschichte 99 – 4.3 Organisationskultur 100 – 4.4 Mikropolitik 102 – 4.5 Organisations- bzw. Institutionssupervision 103 – 4.6 Organisationsanalyse 104 – 4.7 Organisationsberatung 104 – 4.8 Organisationsentwicklung 105	
VI. Perspektiven	107
1. Internationaler Stand der Supervision	107
2. Forschungsergebnisse zur Supervision	108
3. Theorien über Supervision	112
4. Supervision benötigt weitere Bezugswissenschaften	116
5. Schlussbemerkung	119

VII. Anhang	122
1. Lesehinweise	122
2. Anschriften	122
3. Literaturverzeichnis	123
4. Register	127