

Inhalt

Einleitung	9
»Da sagt man doch nicht Nein!« – Eine reale Situation, die zu diesem Buch führte	9
Aussagen zur Größe von Supervisionsgruppen in der Literatur	10
Adressaten und Ziele	12
Zum Aufbau des Buches	13
Dank	14
 1 Psychoanalytische Großgruppentheorien	16
1.1 Le Bon und Freud	16
1.2 Die Tavistock-Schule und ihre Definitionsversuche	17
1.3 Gute Kleingruppe, böse Großgruppe: die kleinianische Tendenz zur Spaltung	18
1.4 Bedrohung der Identität und projektive Identifikation	20
1.5 Divergierende Ziele der Arbeit mit Großgruppen: Selbsterfahrung versus Agogik	23
1.6 Revision des alten Paradigmas aus dem Verstehen seines Kontextes	25
1.7 Überbetonung der Leiterrolle und mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten	27
1.8 Das alternative Modell von Island	28
1.9 Fazit	32
 2 Feldtheoretisch fundierte Großgruppentheorien	34
2.1 Das Feuer großer Gruppen und die Struktur	34
2.2 Soziotechnik, Demokratisierung, Partizipation und Organisationsentwicklung	35
2.3 Die Fleißarbeit von Holman und Devane	37
2.4 Die Zusammenstellung von Ruth Seliger	38
2.5 Fallvignette »Segeltörn«	48
2.6 Arbeit mit großen Supervisionsgruppen nach Themenzentrierter Interaktion (TZI)	51
2.7 Zwei Grundmodelle: Repräsentanz und Aufteilung	55
2.8 Fazit	57

3	Zur supervisorischen Arbeit mit großen Gruppen und Teams	59
3.1	Verortung von Beratung und Supervision als gesellschaftlich vermittelte Interventionen	59
3.2	Definition von Supervision	60
3.3	Eine supervisorische Vorgehensweise	67
3.4	Gruppe und Team – die feinen Unterschiede	72
3.5	Große Kleingruppen	79
3.6	Die Bedeutung des Raumes	80
3.7	Fazit	85
4	Typische Gruppen und Teams im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen	87
4.1	Privilegien eines Supervisors und die Innensicht einer Supervisorin	87
4.2	Indikationsstellungen für Supervision: Fall oder Team?	90
4.3	Teams und Gruppen aus der Praxis	91
4.4	Ja, da muss man doch auch mal Nein sagen!	94
4.5	Mit Resonanzräumen in großen Kleinteams arbeiten	98
4.6	Einsichten einer Jungsupervisorin	104
4.7	Fazit	105
5	Methodik supervisorischer Arbeit mit großen Kleingruppen	107
5.1	Jede Supervisionsgruppe beginnt einmal	107
5.1.1	<i>Schiffe auf See</i>	109
5.1.2	<i>Visitenkarte der anderen Art</i>	110
5.1.3	<i>Lawine und Kugellager</i>	110
5.1.4	<i>Soziometrische Tableaus</i>	111
5.2	Wenn ich als Supervisor neu in ein Team komme	113
5.2.1	<i>Wir sind Gallier</i>	113
5.3	Repräsentanzmethoden: Arena oder Manege	115
5.3.1	<i>Zwiebelschale, Fishbowl oder Aquarium</i>	116
5.3.2	<i>Beobachtungsaufgaben für den Außenkreis</i>	118
5.3.3	<i>Rollenübernahme: Rollentausch und Rollenwechsel</i>	120
5.3.4	<i>Experteninterview</i>	122
5.4	Aufteilungsmethoden: Auseinandergehen und wieder zusammenkommen	123
5.4.1	<i>Aufteilung der Gesamtgruppe mit der gleichen Aufgabe</i>	125

5.4.2 Aufteilung der Gesamtgruppe mit Arbeitsteilung und Rollenvorgaben	125
5.4.3 Die Rollen tauschen	127
5.5 Wenn es Kommunikationsprobleme gibt	127
5.5.1 Wieder gesprächsfähig werden	128
5.5.2 Erkennen, was los ist: Diagnostik	131
5.5.3 Antidepressiva	133
5.6 Jede Supervisionsgruppe endet einmal (ein Team seltener)	135
5.6.1 Koffer und Mülleimer	136
5.6.2 Vier-Säulen-Diagramm	137
5.6.3 Analoge Auswertungen	139
6 Nach der Pandemie ist vor der Pandemie	141
6.1 Wir werden lernen müssen, damit zu leben	141
6.2 Erste Online-Erfahrungen	142
6.3 Trotz Distanz Nähe herstellen	145
Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen	148
Verzeichnis der Übungen	150
Literatur	151
Über die beitragenden Autorinnen	158
Über den Autor	159