

Inhalt

Geleitwort der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V.	9
--	----------

1 Einleitung	11
1.1 Begründungskontext	11
1.2 Erkenntnisleitendes Interesse und Anliegen der Arbeit	12
1.3 Problemaufriss	15
1.3.1 Supervision als weibliche Praxis	15
1.3.2 Supervision als soziales Milieu: Zur Intersektionalität von Milieu und Geschlecht in Sozialer Arbeit und Supervision	19
1.3.3 Das supervisorische Wissenssystem und seine blinden Flecken im Hinblick auf die Geschlechterperspektive	44
1.3.4 Deprofessionalisierte und feminisierte soziale Praxis und die Bewegung des unternehmerischen Diskurses in der Supervision	50
1.4 Aufbau der Arbeit	54

Teil I

Forschungsstand und methodisches Vorgehen

2 Forschungsstand	60
2.1 Studien zu Supervision und Geschlecht	62
2.2 Einordnung des Forschungsstands und Konsequenzen für das Forschungsanliegen	104
2.3 Fazit	109
3 Methodisches Vorgehen	111
3.1 Methodologie I: Diskurstheoretische Annahmen von Michel Foucault	111
3.1.1 Diskursanalytische Arbeiten als Archäologie des Wissens	113
3.1.2 Diskurstheoretische Annahmen als Genealogie von Macht/ Wissen-Regimen	117
3.1.3 Konzept der Gouvernamentalität	122

3.2	Methodologie II: Die Wissenssoziologische Diskursanalyse (WDA)	125
3.3	Ablauf der Analyse	131

Teil II

Rekonstruktion und Analyse des Diskurses über Geschlecht in der Supervision

4	Diskurslinien	146
4.1	Diskurslinie 1: Gerechtigkeit, sozialer Wandel und Umsetzung der Chancengleichheit im Beruf	149
4.1.1	Referenzrahmen 1: Konjunktur der Kritik und Mündigkeit in der Supervision	149
4.1.2	Referenzrahmen 2: Konjunkturen des Psychologischen (Psychoboom) und der Funktionalität der Supervision	155
4.1.3	Belegführung: Supervision als Instrument zur Umsetzung politischer Reformen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit in professionellen Kontexten	165
4.1.4	Berufspolitische Debatte über die Implementierung von Gender-Mainstreaming in die DGSv und die Supervision	189
4.1.5	Fazit	237
4.2	Diskurslinie 2: Supervision als ein funktionales Instrument zur Anpassung an berufliche und betriebliche Modernisierungsanforderungen	239
4.2.1	Referenzrahmen 1: Frauenförderung und Frauenquote	242
4.2.2	Referenzrahmen 2: Der Aufstieg der Führungskräfte	244
4.2.3	Belegführung: Geschlechtersensible Supervision und geschlechtersensibles Coaching als Unterstützung beruflicher Karrieren von Frauen	248
4.2.4	Belegführung: Geschlechtersensible Supervision und geschlechtersensibles Coaching als Unterstützung beruflicher Karrieren für Männer	263
4.2.5	Fazit	272

4.3 Diskurslinie 3:	
Supervision in den sozialen Dienstleistungsberufen – ein Feld, das nach Supervision mit einem Geschlechterwissenssystem fragt	273
4.3.1 Referenzrahmen 1:	
Entwicklung der sozialen Dienstleistungsarbeit als Profession oder Semiprofession: Struktureller Wandel, Wandel sozialer Milieus und Beratungsbedarf	276
4.3.2 Referenzrahmen 2:	
Neudefinition des Therapieverständnisses in der feministischen Therapie	281
4.3.3 Belegführung:	
Geschlechterwissen als wichtiges Wissenssystem der Supervision	286
4.3.4 Fazit	306
 5 Fazit und Ausblick	 308
 Literatur	 313
 Anhang	 350
Anhang 1: Care-Debatte	350
Anhang 2: Leitfragen für das Expert*inneninterview	355
Anhang 3: Angaben zu den interviewten Personen	356
 Dank	 359