

Inhalt

Vorwort	7
I. Weshalb die Dienstleistungsgesellschaft Supervision und Coaching benötigt	8
1. Arbeit verändert sich	8
2. Der Reflexionscharakter der Arbeit nimmt zu	10
3. Folgen des Strukturwandels von Arbeit	11
II. Entwicklung von Supervision	12
1. Unterscheidung: Supervision und Coaching	13
2. Begriffsklärung	14
3. Vorgeschichte der Supervision	16
4. Supervision kommt aus der Sozialarbeit	17
5. Psychoanalyse ermöglicht Beziehungsreflexion	19
6. Die Balint-Gruppe	24
7. Pädagogik und Supervision	27
III. Supervision und Coaching nach dem Zweiten Weltkrieg	31
1. Die Supervision beginnt	31
2. Begriffsverschiebungen, Überschneidungen und Gemeinsamkeiten	35
IV. Was ist Coaching?	42
1. Weshalb kommt man zum Coaching?	44
2. Der Supervisions- und Coaching-Markt	46
3. Handlungspraktische Ausrichtungen: Methodenmix	51
4. Supervision und Coaching international	52
5. Das Allerwelts-Coaching oder Die Entgrenzung des Coaching-Begriffs	53
V. Funktionen von Supervision und Coaching	59
Beratung 60 · Psychotherapie 61 · Monitoring 61 · Aus- und Weiterbildung 62 · Personalentwicklung 62 · 360-Grad-Feedback 63 · Assessment Center 63 · Qualitätssicherung und Qualitätszirkel 64 · Training 65 · Kommunikations- und	

Beziehungsprobleme meistern 65 · Selbstvergewisserung ermöglichen 66 · Moderation und Präsentation 67 · Counselling 67 · Mentoring 68 · Hilfe beim «Schlechte-Nachrichten-Gespräch» 68 · Krisen bewältigen 69 · Gefahr der Emotionalisierung von Arbeit 71 · Burn-out vermeiden 72 · Helfersyndrom abbauen 73 · Mobbing verhindern 75 · Mediation 75 · Containing 76 · Psychohygiene fördern 77

VI. Supervision und Coaching als Prozess 78

1. Feldkompetenz, interne und externe Beratung	78
2. Die Prozess-Beratung	81
3. Anlässe und Beginn	83
4. Das Erstgespräch	84
5. Kontakt und Kontrakt	85
6. Dreiecksverhandlungen	86
7. Der idealtypische Prozess	86
8. Methodik	89
9. Abschluss von Supervision und Coaching	93

VII. Modalitäten oder Settings von Supervision und Coaching 93

1. Einzelsupervision bzw. Einzelcoaching	94
2. Etwas über Gruppenarbeit	97
3. Supervision und Coaching ohne formelle Leitung . . .	100
4. Coaching mit Zweier- oder Dreierspitzen	101
5. Möglichkeiten der Teamsupervision	101
6. Vergleich von Supervision und Coaching	104

VIII. Zur Wirksamkeit von Supervision und Coaching 106

1. Der Nutzen von Supervision	107
2. Was kann in der Supervision falsch laufen?	111
3. Der Nutzen vom Coaching	112
4. Was kann beim Coaching falsch laufen?	113

IX. Theorien und Methoden von Supervision und Coaching 116

X. Schlussbemerkung 119

XI. Anhang 121

1. Lesehinweise	121
2. Fachverbände	121
3. Literaturverzeichnis	122