

Inhalt

Einleitung	9
I Die geschichtliche Entwicklung von Supervision	13
1. Die geschichtliche Entwicklung von Supervision in den USA	13
1.1 Begriff und Definitionen	13
1.2 Phasen der geschichtlichen Entwicklung	15
1.2.1 Anfänge und Konsolidierung	15
1.2.2 Die Professionalisierung der Funktion «supervision»	17
1.2.3 Einfluss der Psychoanalyse	18
2. Die geschichtliche Entwicklung von Supervision in Deutschland, Österreich und der Schweiz	19
2.1 Begriffe und Definitionen	19
2.1.1 Definition der Berufsverbände	20
2.1.2 Definitionen in Fachpublikationen	22
2.2 Phasen der geschichtlichen Entwicklung	23
2.2.1 Begriffsklärung und Definition von Professionalisierung	23
2.2.2 Pionierphase (1950–1965)	24
2.2.3 Expansions- und Konsolidierungsphase (1966–1990)	30
2.2.4 Phase der expansiven Professionalisierung (ab 1991)	34
2.3 Schlussbemerkungen	34
II Supervision als Prozess	35
1. Supervision als Prozessberatung	35
1.1 Das Prozessberatungsmodell in der Supervision	36
1.2 Das Phasenmodell	38
1.2.1 Beschreibung der einzelnen Phasen	40
1.2.2 Schlussbemerkungen zum Phasenmodell	54
2. Die Dynamische Urteilsbildung als Prozessmodell	56
2.1 Das Modell	57
2.2 Anwendung der Dynamischen Urteilsbildung in der Supervision	63
2.2.1 Leitung und Strukturierung von Supervisionsprozessen	65
2.2.2 Auswertung und Reflexion des Supervisionsprozesses	68
2.2.3 Modell zur Erarbeitung eines Lernprofils	69
2.3 Schlussgedanken zur Dynamischen Urteilsbildung	70
3. Interventionen und ihre Bedeutung im Beratungsprozess	71
3.1 Bedeutung von Interventionen in der Supervision	71
3.2 Die Beratungsperson als Intervention	72
3.3 Präsenz in den Interventionen	74
3.4 Intervention als Methode und Handwerkszeug	75

III Theoretische Grundlagen	79
Einleitung	79
1. Konzepte der Psychoanalyse	80
1.1 Wichtige Erkenntnisse aus der Psychoanalyse	80
1.2 Entstehung von psychischen Störungen und Widerständen	81
1.3 Das Verständnis von Widerstand in der Psychoanalyse	82
1.3.1 Die Abwehrmechanismen nach Anna Freud	84
1.4 Übertragung und Gegenübertragung	86
1.4.1 Übertragung	86
1.4.2 Gegenübertragung	86
1.5 Umgang mit Widerstand in der Psychoanalyse	87
1.6 Folgerungen für einen konstruktiven Umgang mit Widerstand in der Supervision	88
1.7 Bearbeitungsformen des Widerstands in der Supervision	89
1.8 Psychoanalytisch geprägte Vorgehensweise in der Supervision	91
1.8.1 Konkretes Vorgehen	91
1.9 Wie hilfreich ist die Psychoanalyse in der Supervision?	93
2. Integrative Supervision	94
2.1 Gestalttherapie	95
2.2 Integrative Therapie	96
2.3 Das Verständnis von Supervision im integrativen Ansatz	97
2.3.1 Metatheoretische Ebene	98
2.3.2 Theoretische Ebene	99
2.3.3 Supervisionstheoretische Ebene	101
2.3.4 Praxeologische Ebene	102
2.4 Methodenvielfalt	102
2.5 Das Psychodrama	107
2.5.1 Das Psychodrama in der integrativen Supervision	107
2.5.2 Vorgehensweise und Methoden im Psychodrama	108
2.6 Wirkungen der Methodenvielfalt	110
3. Systemische Supervision	112
3.1 Entwicklung der verschiedenen systemtheoretischen Strömungen	112
3.2 Grundgedanken zum Konstruktivismus	114
3.3 Systemverständnis nach Niklas Luhmann	117
3.4 Systemische Elemente in therapeutischen und sozialen Settings	118
3.5 Auswirkungen der konstruktivistischen Erkenntnisse auf die Grundannahmen der Kommunikationstheorie von Paul Watzlawick	119
3.6 Auswirkungen der konstruktivistischen Erkenntnisse auf die systemische Therapie und Beratung	121
3.7 Folgerungen der verschiedenen Systemtheorien und des Konstruktivismus für die Supervision	125
3.7.1 Vorgehensweisen in der systemischen Supervision und Beratung	128
3.7.2 Interventionsformen im systemischen Ansatz	130
4. Einfluss der Organisationskultur in der Supervision	139
4.1 Definitionen	140

4.2	Funktionen der Organisationskultur	143
4.3	Kulturänderungsprozesse	144
4.4	Bedeutung der Organisationskultur in der Supervision	146
4.5	Anwendung in der Praxis	148
5.	Rollenberatung	149
5.1	Der Begriff der Rolle	150
5.2	Rollenkonzepte in der Supervision	152
5.3	Vorgehen in der Rollenberatung	156
5.4	Methoden in der Rollenberatung	157

IV Organisationen, Organisationsberatung und Supervision 163

1.	Die Organisation	163
1.1	Definition	163
1.2	Zentrale Eigenschaften von Organisationen	165
2.	Organisationsentwicklung und -beratung	169
2.1	Prinzipien von Organisationsentwicklung und -beratung	169
2.2	Vier Modelle aus der Organisationsentwicklung und -beratung	170
2.2.1	Modell Subsysteme einer Organisation	170
2.2.2	Modell der sieben Basisprozesse von Organisationsentwicklung	176
2.2.3	Modell Entwicklungsphasen einer Organisation	185
2.2.4	Modell Teamentwicklung	189
2.3	Interventionen in der Organisationsberatung	191
2.3.1	Definition	191
2.3.2	Klassifikation von Interventionen	192
2.3.3	Beratungsarchitektur und -design	193
2.4	Organisationsberatung und Supervision	195
3.	Organisationsbezogene Supervision	199
3.1	Begriffsklärungen und Definitionen	200
3.1.1	Definition Organisations-supervision	200
3.1.2	Die organisationsunabhängige Supervision	201
3.2	Supervision und ihre Rahmenbedingungen in der Organisation	202
3.2.1	Der Stellenwert von Supervision in der Organisation	202
3.2.2	Einrichtung und Rahmenbedingungen des Beratungssystems	204
3.3	Teamsupervision und Organisationsdimension	209
3.4	Arbeit mit Organisationsmodellen in der Teamsupervision	212
3.4.1	Die sieben Wesenselemente der Organisation	213
3.4.2	Die sieben Basisprozesse	217
3.5	Zusammenfassung/Schlussfolgerungen	233

Exkurs: Widerstand und Macht –

zwei wiederkehrende Themen in der Beratung. 234

1.	Widerstand	234
2.	Macht	239
2.1	Definitionen von Macht	240

2.2	Funktionen von Macht	242
2.3	Lösungsmöglichkeiten bei Machtkonflikten.....	243
V	Zusammenfassung und Ausblick	247
	Literaturverzeichnis	251
	Index	261