

# Inhalt

Vorwort zur 4. überarbeiteten und erweiterten Auflage	11
Einführung	13
<b>Teil I. Der konzeptionelle Rahmen des Supervisionsmodells</b>	
<b>1. Modelltheoretische Vorbemerkungen</b>	<b>17</b>
1.1 Der Gegenstand von Supervision	17
1.1.1 Die Gegenstandsentwicklung von Supervision	18
1.1.2 Präzisierung des Gegenstandes von Supervision	23
1.1.3 Supervision als generelle Beratungsform für Praxis	34
1.2 Die Bedeutung von Theorie- und Methodenvielfalt in der Supervision	36
1.2.1 Die Problemlage im Hinblick auf die Auswahl von Theorien und Methoden in der Supervision	36
1.2.2 Die pragmatische Bedeutung von Theorie- und Methodenpluralität	37
1.2.3 Die normative Bedeutung von Theorie- und Methodenpluralität	40
1.2.4 Angemessene Anwendung von Theorien und Methoden in der Supervision	47
1.3 Die ethischen Implikationen von Supervision	48
1.3.1 Die Problemlage im Hinblick auf ethische Fragestellungen in der Supervision	48
1.3.2 Die instrumentelle Bedeutung der Praxis von Supervisor und Supervisand	49
1.3.3 Die ethische Dimension professioneller Praxis und ihrer Konsequenzen	50
1.3.4 Die thematische Orientierung ethischer Praxisreflexion	55
1.3.5 Der supervisorische Dialog als Gremium für ethische Entscheidungen	58

<b>2. Das Modell der Integrativen Gestaltsupervision</b>	<b>61</b>
2.1 Struktur und Konstruktion eines integrativen Supervisionsansatzes	62
2.1.1 Theorie- und Methodenpluralität in der Psychotherapie	62
2.1.2 Die Struktur eines integrativen Supervisionsansatzes	67
2.1.3 Die inhaltliche Bestimmung der „Wissensstruktur“ bei einem integrativen Supervisionsansatz	69
2.2 Die Wissensstruktur Integrativer Gestaltsupervision	70
2.2.1 Die Ebene des Meta-Modells	70
2.2.2 Die Theorie-Ebene	78
2.2.3 Die supervisionstheoretische Ebene	82
Exkurs: Das Angstpotenzial bei organisationsgebundener Supervision	104
2.2.4 Die Praxeologie	107
 <b>Teil II. Zentrale Theorie-Ansätze des Supervisionsmodells</b>	
<b>3. Ansätze zur Strukturierung organisatorischer Phänomene</b>	<b>115</b>
3.1 Begriff und organisationstheoretische Grundmuster	115
3.1.1 Der Begriff „Organisation“	115
3.1.2 Organisationstheoretische Grundmuster	116
3.2. Organisationstheorien zu geplanten organisatorischen Phänomenen	117
3.2.1 Das theoretische Grundmuster	118
3.2.2 Bewertung	118
3.2.3 Modifikationen des theoretischen Grundmusters	120
3.3 Organisationstheorien zu nicht-geplanten organisatorischen Phänomenen	125
3.3.1 Das Konzept der „informellen Struktur“	126
3.3.2 Das Konzept der „politischen Prozesse“ bzw. „Mikropolitik“	129
3.3.3 Das Organisationskultur-Konzept	132
Exkurs: Der Supervisor als „Kulturkenner“	135
3.3.4 Das Organisations-Prozess-Modell	136

3.4	Besonderheiten „sozialer Organisationen“	139
3.4.1	Der Begriff „soziale Organisationen“	139
3.4.2	Planmäßige Muster sozialer Organisationen	141
3.4.3	Nicht-planmäßige Muster sozialer Organisationen	144
<b>4.</b>	<b>Ansätze zur Strukturierung interaktiver Phänomene</b>	<b>147</b>
4.1	Begriff und interaktionstheoretische Grundmuster	147
4.1.1	Der Begriff „Interaktion“	147
4.1.2	Interaktionstheoretische Grundmuster	148
4.2	Psychoanalytische Ansätze	148
4.2.1	Übertragungs- und Gegenübertragungsansätze	149
4.2.2	Widerstandskonzepte	170
	Exkurs: Abwehr	171
	Exkurs: Situativ erzeugte Widerstände in der Supervision	181
4.3	Sozialpsychologische und kommunikationstherapeutische Ansätze	187
4.3.1	Der Interaktionismus im Anschluss an Mead	188
	Exkurs: Rollentheorie	190
4.3.2	Der kommunikationstherapeutische Ansatz der Palo-Alto-Schule	199
	Exkurs: Die Doppelbindung	202
<b>Teil III. Zentrale Methodenansätze des Supervisionsmodells</b>		
<b>5.</b>	<b>Die Gestalttherapie</b>	<b>209</b>
5.1	Allgemeine Charakterisierung der Gestalttherapie	209
5.2	Das Metamodell der Gestalttherapie	210
5.2.1	Die anthropologischen Implikationen	210
5.2.2	Die erkenntnistheoretischen Implikationen	214
5.3	Die Therapie-Theorie der Gestalttherapie	216
5.3.1	Die Ziele	216
5.3.2	Die Rekonstruktionsform	217
5.3.3	Wirkungsfaktoren der Veränderung	218
5.3.4	Der Interaktionsstil	219
5.3.5	Die Handhabung der Situation	220

5.4	Die Methodik der Gestalttherapie	222
5.4.1	Die Bedeutung von Methoden in der Gestalttherapie	222
5.4.2	Einzelne methodische Maßnahmen	223
	Exkurs: Traumarbeit	224
5.4.3	Ein Anwendungsbeispiel aus der Psychotherapie	227
5.5	Die Anwendung gestalttherapeutischer Methodik in der Supervision	229
5.5.1	Grundsätzliche Überlegungen	229
5.5.2	Die Anwendung einzelner Maßnahmen in der Supervision	231
<b>6.</b>	<b>Das Psychodrama</b>	<b>245</b>
6.1	Allgemeine Charakterisierung des Psychodramas	245
6.2	Das Meta-Modell des Psychodramas	246
6.2.1	Die anthropologischen Implikationen	246
	Exkurs: Die Rollentheorien von Moreno	246
6.2.2	Die erkenntnistheoretischen Implikationen	251
6.3	Die Therapie-Theorie des Psychodramas	253
6.3.1	Die Ziele	253
6.3.2	Die Rekonstruktionsform	254
6.3.3	Die Wirkungsfaktoren	255
6.3.4	Der Interaktionsstil	255
6.3.5	Die Handhabung der Situation	256
6.4	Die Methodik des Psychodramas	258
6.4.1	Die Bedeutung der Methodik im Psychodrama	258
6.4.2	Einzelne methodische Maßnahmen	259
6.4.3	Ein Anwendungsbeispiel aus der Psychotherapie	264
6.5	Die Anwendung psychodramatischer Methodik in der Supervision	266
6.5.1	Grundsätzliche Überlegungen	266
6.5.2	Die Anwendung einzelner Maßnahmen in der Supervision	267

<b>7. Kreative Materialmedien in der Supervision</b>	<b>277</b>
7.1 Begriff und Bedeutung von „kreativen Materialmedien“	277
7.2 Die Bedeutung von Materialmedien in der Supervision	280
7.3 Kriterien für eine differenzierende Verwendung von kreativen Materialmedien in der Supervision	281
7.4 Die Anwendung von Materialmedien in der Supervision	284
 <b>Teil IV. Die Handhabung von Mehrpersonen-Settings im Supervisionsmodell</b>	
<b>8. Die Besonderheiten von Mehrpersonen-Settings</b>	<b>295</b>
8.1 Die Konstituenten des Kontextes	295
8.1.1 Der gruppale Kontext	295
8.1.2 Der Institutionalisierungsgrad des Kontextes	301
8.2 Die Bedeutung von Kontextbedingungen für die Beziehungen und die Themenwahl	304
8.3 Die generelle Bedeutung von Mehrpersonen-Settings im Gegensatz zur Einzelsupervision	305
<b>9. Gruppensupervision</b>	<b>307</b>
9.1 Charakteristika und Bedeutung von Gruppensupervision	307
9.1.1 Die Charakteristika	307
9.1.2 Die Bedeutung von Gruppensupervision im Gegensatz zur Teamsupervision	309
9.2 Gruppensupervisionsmodelle in der Fachliteratur	309
9.2.1 Die Balint-Gruppe	310
9.2.2 Die Themenzentrierte Interaktion nach Ruth Cohn	313
9.3 Die Integrative Supervision als Gruppensupervisionsmodell	318
9.3.1 Die Deutungen des Supervisors	318
9.3.2 Die Handlungen des Supervisors	320
9.4 Demonstrationsbeispiele	325

<b>10. Teamsupervision</b>	<b>333</b>
10.1 Charakteristika und Bedeutung von Teamsupervision	333
10.1.1 Die Charakteristika	333
10.1.2 Die Bedeutung von Teamsupervision im Gegensatz zur Gruppensupervision	338
10.2 Thematische Schwerpunkte der Debatte um die Teamsupervision	339
10.2.1 Das Problem der Interessentüberfremdung	339
10.2.2 Das Verhältnis zwischen Teamsupervision und OE bzw. Organisationsberatung	340
Exkurs: Organisationsberatung	341
10.2.3 Der Einbezug von Vorgesetzten	345
10.2.4 Das Verhältnis zwischen Teamsupervision und Coaching	346
10.2.5 Teamsupervision bei Konflikten	348
10.2.6 Die Rolle des Teamsupervisors	349
10.2.7 Die Differenz zwischen Fall- und Teamsupervision	352
10.2.8 Die Strukturierung von Teamsupervision	354
10.3 Teamsupervisionsmodelle in der Fachliteratur	356
10.3.1 Teamsupervision nach Balint	356
10.3.2 Teamsupervision nach Foulkes	359
10.4 Die Integrative Supervision als Teamsupervisionsmodell	361
10.4.1 Die Deutungen des Supervisors	361
10.4.2 Die Handlungen des Supervisors	364
10.5 Demonstrationsbeispiele	368
Literatur	373
Personenverzeichnis	391
Stichwortverzeichnis	395