

INHALT

Einleitung	7
------------------	---

GRUNDLAGENWISSEN ÜBER SUPERVISION

1. Supervision: alles super oder was?	9
1.1 Begriffsklärung von Supervision	9
1.2 Ziele von Supervision	10
1.2.1 Individuelle Ebene	10
1.2.2 Interaktionelle Ebene	10
1.2.3 Ebene der Führung und Zusammenarbeit im Arbeitsteam	11
1.2.4 Institutionelle Ebene	11
1.3 Entwicklung von Supervision	12
1.3.1 Anfangsphase	13
1.3.2 Phase der Psychologisierung	15
1.3.3 Soziologisierende Phase	16
1.3.4 Phase der Differenzierung	16
1.4 Zusammenfassung	18
2. Supervision oder doch lieber Coaching?	19
2.1 Arbeitsformen bzw. Settings von Supervision	19
2.2 Zweier-Setting (dyadische Arbeitsform)	21
2.2.1 Die Einzelsupervision	21
2.2.2 Die Leitungssupervision	22

2.2.3 Coaching	23
2.3 Gruppen-Setting	25
2.3.1 Die Gruppensupervision	26
2.3.2 Die Balint-Gruppen-Arbeit	27
2.3.3 Die Teamsupervision	28
2.4 Organisations-Setting	29
2.4.1 Die Organisationssupervision	30
2.4.2 Die Organisationsberatung	31
2.4.3 Die Organisationsentwicklung	32
3. Gibt es „die“ Supervision?	35
3.1 Konzepte und Modelle von Supervision und der Versuch einer Übersicht	35
3.2 Vorstellung grundlegender Therapie- und Beratungsansätze als Basis von Supervisionskonzepten	37
3.3 Der Pragmatismus – ein Verbindungsglied zwischen den verschiedenen Konzepten?	43
4. Wir brauchen dringend Supervision!	45
4.1 Anlässe zu Supervision bzw. Coaching	45
4.2 Ablauf, Prozessgestaltung und mögliche Inhalte von Supervision	48
4.2.1 Gestaltung des Supervisionsprozesses am Beispiel von Supervision im Krankenhaus	51
4.2.2 Konkrete Inhalte und Gestaltungsmöglichkeiten von Supervision: Ergebnisse aus einer Untersuchung in zwei Krankenhäusern der neuen Bundesländer	53
5. Und was soll das bringen?	61
5.1 Forschungsansätze zu Effektivität und Auswirkungen von Supervision	61
5.1.1 Ergebnisforschung und der „Mythos der Supervision“	63
5.1.2 Effekte beim Supervisanden	64
5.1.3 Effekte beim Patienten/Klienten	66

5.1.4 Prozessforschung – Evaluation von Veränderungsprozessen	67
5.2 Konkrete Ergebnisse und Effekte von Supervision: Ergebnisse aus einer Untersuchung in zwei Krankenhäusern	68

DER SUPERVISOR IN DER SUPERVISION

6. Die Bedeutung des Supervisors in der Supervision	77
6.1 Der Supervisor und was er so zu tun hat: Rolle, Einfluss und Wirkung	78
6.2 Braucht ein Supervisor Feldkompetenz?	84
6.3 Der ideale Supervisor: Qualitätskriterien für Supervisoren	85
6.4 Überprüfungskatalog für Supervisoren	88
6.4.1 Fragen zur Kontakt- und Probephase der Supervision	88
6.4.2 Fragen zur Prozessgestaltung der Supervision	89
6.4.3 Fragen zu Ergebnissen der Supervision	90
6.5 Brauchen wir neue Rollenbilder für den Supervisor?	91

ANLEITUNG ZUR KOLLEGIALEN SUPERVISION

7. Supervision ohne Supervisor?	95
7.1 Kollegiale Supervision oder Praxisberatung? Begriffsbestimmung, Merkmale und die Rahmenbedingungen	96
7.1.1 Begriffsbestimmung und Merkmale	96
7.1.2 Rahmenbedingungen für kollegiale Supervision	97
7.2 Und wie läuft das nun ab? Phasen kollegialer Supervision	98
7.2.1 Anwärmphase	99
7.2.2 Aushandlungsphase	100
7.2.3 Fallbearbeitungsphase	102
7.2.4 Auswertungsphase	111
7.2.5 Abschiedsphase	111
7.3 Aber wie sollen wir das allein hinbekommen?	118

7.4 Was bei der Prozessgestaltung noch beachtet
werden sollte 139

7.5 Die Fehlerteufel nicht unterschätzen: Fehler in der
Gestaltung der kollegialen Supervision 145

7.6 Brauchen wir trotzdem einen Supervisor? 148

Literatur 153