

Inhalt

1	Einleitung	9
2	Supervision, Coaching und Organisationsberatung: Geschichte, Entwicklungen und aktuelle Trends	12
2.1	Entwicklung der Supervision und ihr Bezug zu Coaching und Organisationsberatung	12
2.2	Entstehung und Verbreitung der Supervision im Kontext reflexiver Professionen	16
2.3	Gründe für die zunehmende Nachfrage nach Supervision und Coaching	23
2.4	Die wirtschaftliche Bedeutung von Supervision	25
3	Qualitätsmanagement: Zur Professionalität von Supervision und Coaching	26
3.1	Supervision und Coaching – was ist das?	26
3.2	Gibt es Unterschiede zwischen Supervision und Coaching?	28
3.3	Besonderheiten supervisionsfähiger Tätigkeiten	32
3.4	Welche zentralen Kompetenzen brauchen Supervisoren?	35
3.5	Die „Haltung“ des Supervisors: Ressourcenorientierung versus Defizitorientierung	37
3.6	Qualitätskriterien von Supervision und Coaching	39
3.6.1	Prinzip der durchgängigen Arbeitsbezogenheit der Supervision	39
3.6.2	Berücksichtigung der Eigendynamik der Person	40
3.6.3	Berücksichtigung der Eigendynamik der beruflichen Tätigkeit des Kunden	40
3.6.4	Berücksichtigung der Eigendynamik der beruflichen Interaktion	42
3.6.5	Berücksichtigung der Eigendynamik der Organisation	43
3.6.6	Wahrnehmung der Interdependenz der verschiedenen Aspekte und Prinzipien und Umgang damit	44
3.6.7	Multiprofessionelle Kooperation	46

3.6.8	Themenkompetenz: mit den Veränderungen der Arbeitswelt verbundene neue Themen	48
3.7	Wer ist Klient bzw. Kunde von Supervision und Coaching?	52
3.8	Wie finde ich einen guten Supervisor oder Coach?	52
3.9	Rahmenbedingungen erfolgreicher Supervision und erfolgreichen Coachings: Kontrakt und Setting	55
3.10	Supervision und ihre Grenzen.	58
4	Institution und Organisation im Wandel	62
4.1	„Entinstitutionalisierung“ und ihre Folgen für Personen und soziale Systeme.	62
4.1.1	Entinstitutionalisierung – zum Begriffsverständnis	62
4.1.2	Die Dynamik der traditionellen Form der Institutionalisierung und ihr Preis: Widerspruchsfreiheit und die Rückkehr des Widerspruchs	65
4.1.3	Traditionelle Institution und Entinstitutionalisierung – eine Gegenüberstellung	67
4.1.4	Entinstitutionalisierung als Prozess des Übergangs zur Bildung neuer Institutionen	69
4.2	Organisation und die Expertise des Nicht-Wissens	71
4.2.1	Was heißt Expertise des Nicht-Wissens?	71
4.2.2	Expertise des Nicht-Wissens und die Veränderung der Organisationen	74
4.2.3	Fazit zur Expertise des Nicht-Wissens	91
4.3	Organisationsbewusstheit – eine neue Anforderung an Manager	92
4.3.1	Organisationsbewusstheit?	92
4.3.2	Organisation und Familie: ein wichtiger Unterschied	93
4.3.3	Von der Schwierigkeit, in Strukturen zu denken.	95
4.3.4	Organisationsbewusstsein als psychohygienischer Faktor	98
4.4	Supervision in Wirtschaftsunternehmen.	101
4.4.1	Wie ist die Supervision in die Wirtschaft gelangt?	102
4.4.2	Anforderungen an Supervision in Wirtschaftsunternehmen	110
4.4.3	Die Funktionen der Supervision in Wirtschaftsunternehmen	111
4.5	Teamsupervision – Supervision in Organisationen	113
4.5.1	Die Alternative Fallsupervision – Teamsupervision (und der „institutionelle Faktor“)	114
4.5.2	Teamsupervision – Supervision in Organisationen und erforderliche Kompetenzen	120
4.5.3	Zur methodischen Besonderheit (systemisch orientierten Vorgehens) in der Teamsupervision.	123

5	Verhältnis der Supervision und ihres Gegenstandes zu Methoden und „Schulen“	125
5.1	Psychoanalytisch und/oder systemisch – ist ein Schulbezug der Supervision angemessen?	125
5.2	Zum Verhältnis des Gegenstandes von Supervision und ihrer Methoden	127
5.3	Die Bedeutung psychoanalytischer Konzepte in Supervision und Coaching	128
5.4	Vom Nutzen systemischen Denkens für die Supervision	131
5.5	Der Stellenwert der neuen Verfahren für die supervisorische Identität: Dialog, Systemaufstellung, Mediation	134
5.5.1	Die Bedeutung der sozialen Systeme in diesen Verfahren.	134
5.5.2	Die Bedeutung der Selbstorganisation der jeweiligen sozialen Systeme in den drei Verfahren	136
5.5.3	Die Bedeutung der Expertise des Nicht-Wissens in den drei Verfahren.	136
6	Ethische und politische Dimensionen in der Beratung als Fundament des professionellen Selbstverständnisses	138
6.1	Dimensionen der Ethik in der Beratung.	138
6.1.1	Das ethisch Gute und die Rede davon.	138
6.1.2	Der Siegeszug des relativ Guten und das Unbehagen daran – oder Ethik in den Professionen	140
6.1.3	Was ist das Gute (an) der Beratung?	142
6.1.4	Was ist das Gute in der Beratung?	147
6.1.5	Wie geht man mit in der Beratung auftauchenden ethischen Fragen um?	149
6.2	Zur politischen Dimension der Beratung.	150
7	Identität als thematische Herausforderung für Supervision und Coaching	156
7.1	Zum Identitätsthema in der sozialpsychologischen Literatur	156
7.2	Identität in Bewegung	162
7.3	Identität in der Supervision	174

8	Geschlecht, Geschlechterverhältnisse und Genderkompetenz	181
8.1	Hintergründe und theoretische Aspekte.	181
8.2	Gender und Beratungspraxis	184
8.3	Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in den verschiedenen Ebenen der Beratung	186
	Literatur	191
	Über die Autoren.	198
	Personenverzeichnis.	199
	Stichwortverzeichnis	202