

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	9
<b>Vorwort zur 2. Auflage</b> .....	15
<b>Einführung</b> .....	19
I. „Theoretische Perspektiven von Integrativer Supervision, Metaconsulting und Organisationsentwicklung“ .....	21
II. „Praxeologische Perspektiven von Integrativer Supervision, Metaconsulting und Organisationsentwicklung“ .....	22

## Teil I

### Theoretische Perspektiven von Integrativer Supervision, Metaconsulting und Organisationsentwicklung

<b>Definitionen</b> .....	27
<b>Supervisorische Kultur und Transversalität – Grundkonzepte Integrativer Supervision</b> .....	29
1. Prolog .....	29
2. Supervisorisches Handeln als Grundlage „supervisorischer Kultur“ .....	32
3. Die Entwicklung des Integrativen Ansatzes der Supervision .....	45
4. Konzeptuelle und methodische Pluralität durch vernetzte „Referenztheorien“ und „transversales Denken“ – die „philosophy“ des Integrativen Ansatzes .....	51
5. Zwischenüberlegungen .....	67
6. Verkörpertes Wissen – anthropologische Aspekte .....	72
7. Mehrperspektivische und dynamisch-systemische Zugänge .....	75
8. Referenzrahmen: Systemische und sozialwissenschaftliche Sichtweisen .....	78
9. Praxeologische Perspektiven .....	81
10. Ausblicke .....	84
<b>Mehrperspektivität – ein Metakonzept für Modellpluralität, konnektivierende Theoriebildung und sozialinterventives Handeln in der Integrativen Supervision</b> ..	89
1. Mehrperspektivität und Modellpluralität – multitheoretische Diskurse .....	89
2. „Diskursivität“ als Ko-respondenz und Mehrperspektivität in Integrativer Sicht – multiple Konnektivierung von Diskursen .....	104
3. Konnektivierungen – die „Näherung“ von Diskursen .....	123
4. Temporalisierung, soziale Intuition und ideatisierende Kokreativität .....	124
5. „Hyperexzentrizität“ durch metahermeneutische Triplexreflexion .....	128
6. Metakritische Überlegungen .....	144

<b>Supervision zwischen Exzentrizität und Engagement</b> .....	149
<b>Anonymisierung und Schweigepflicht in supervisorischen Prozessen – ein methodisches, ethisches, klinisches und juristisches Problem</b> .....	159
1. Das juristische Argument .....	160
2. Das ethische Argument .....	161
3. Das klinische Argument .....	162
4. Das supervisionsmethodische Argument – machtvolle Diskurse in der Beziehung „Klient-Berater-Supervisor“ .....	166
5. Perspektiven der Forschung .....	168
6. Wider die Methodik subtiler Verdinglichung .....	172
7. Abschließende Bemerkungen .....	174
 <b>Teil II</b>	
<b>Praxeologische Perspektiven von Integrativer Supervision, Metaconsulting und Organisationsentwicklung</b>	
<b>„Reflexives Management“, Metaconsulting und Kartierung der Managementqualität (MQC) – Konzepte und Wege zur diskursiven Optimierung von Management als Systemfunktion</b> .....	179
1. Zur „philosophy“ von Organisationen und zu Managementphilosophien .....	179
2. „Reflexives Management“ – eine „integrative“ Managementphilosophie und -theorie .....	190
3. Funktionen von „reflexivem Management“ .....	201
4. Charting von Managementqualitäten (MQC) .....	203
5. Optimierung als lösungs- und kontextorientierte Strategie .....	205
6. Auf dem Weg zu einer „reflexiven Kultur“ des Managements .....	207
<b>Das Konflux-Modell und die Arbeit mit kokreativen Prozessen in Teamarbeit, Teamsupervision und Organisationsberatung (1996)</b> .....	211
1. Teamkonzept Teamarbeit, Supervision im psychosozialen Feld – historische und kontextuelle Perspektiven .....	212
2. „Konflux“: Teamarbeit und Teamsupervision als kokreativer Prozess .....	217
3. Kokreative Teamarbeit und Persönlichkeitsentwicklung .....	225
4. Einige Aufgaben kokreativer Teamsupervision und integrativer Organisationsberatung .....	243
5. Kreative Medien und kokreative Methoden, ihre Qualität und Funktion in Teamsupervision und Organisationsberatung .....	245
6. Schlussbemerkung .....	247
<b>„Culture Charts“ und „Power Maps“ – kokreative Ansätze in Supervision, Metaconsulting und Organisationsentwicklung</b> .....	249
1. Charting, Mapping, Piktogramme als Instrumente kokreativer Intervention ...	250
2. Culture Charts – das Kartieren der Organisationskultur .....	252
3. Macht – theoretische und praxeologische Konzepte für die Arbeit mit „Power Maps“ und „Empowerment“ .....	266

4. Positive „emotionale Stile“ und „Willensakte“ . . . . .	282
5. Sinnerfassen und Koreflexivität – abschließende Überlegungen . . . . .	284
<b>Das Ressourcenkonzept in der sozialinterventiven Praxeologie und Systemberatung</b>	<b>287</b>
1. Ressourcentheoretische Perspektiven – Konzepte einer „Integrativen Ressourcentheorie“ . . . . .	289
2. Arbeit mit „Ressourcen-Karten“ – praxeologische Perspektiven des „Ressourcenassessments“ und der „Ressourcenberatung“ . . . . .	307
<b>„Kundenorientierung“ in psychosozialen Institutionen und Organisationen – kritische Überlegungen zu einer neuen Mode und zu einem „differentiellen Kundenbegriff“ . . . . .</b>	<b>321</b>
1. Kundenorientierung, Kundenideologien, Wirtschaftlichkeit . . . . .	322
2. Exkurs: Institution/Organisation – eine sinnvolle Differenzierung . . . . .	323
3. Überlegungen zu einem „differentiellen Kundenkonzept“ und zur „strategischen Kundenorientierung“ . . . . .	326
4. Kundenorientierung in psychosozialen Institutionen . . . . .	331
5. Pflege, Betreuung, Zuwendung als „Produkt“ oder „Ware“ . . . . .	340
6. Kundenorientierung – eine Form „struktureller Gewalt“? . . . . .	342
7. Zwischenmenschliche Beziehungen „and the pursuit of happiness“ . . . . .	344
8. Die Optimierung von Lebensqualität hat ihren Preis – interventive Perspektiven . . . . .	347
<b>Differentielle Teamarbeit, Teamformate und Teamprozessqualität – Konzepte zur Optimierung aus integrativer Sicht . . . . .</b>	<b>351</b>
1. Das integrative Teamkonzept . . . . .	351
<b>Modalitäten der Relationalität – Affiliation, Reaktanz, Übertragung, Beziehung, Bindung – in einer „klinischen Sozialpsychologie“ für die Integrative Supervision und Therapie . . . . .</b>	<b>367</b>
Einleitung . . . . .	367
1. Affiliation . . . . .	375
2. Wie internationale Prozesse Anziehung und Beziehungen beeinflussen . . . . .	387
3. Die Relationalitätstheorie der Integrativen Therapie . . . . .	392
4. Reaktanz . . . . .	413
5. Affiliation und Reaktanz – und ihre Bedeutung für die Praxis der Supervision . . . . .	416
6. Affiliation und Reaktanz in der Supervision von „Case Management“ als „Process Organizing and Facilitation“ (POF) . . . . .	418
7. Abschließende Bemerkungen . . . . .	427

---

Nachwort .....	433
Literatur .....	437
Personenregister .....	481
Sachwortregister .....	491
Abbildungsverzeichnis .....	521