

Supervision für Gruppen und Teams

Das Konzept von Rappe-Giesecke
1979-1989

Prof.Dr.phil.habil.Kornelia Rappe-Giesecke
TOPS Tagung in Berlin am 25.4.2009

Entstehung und Wurzeln

- Kommunikationswissenschaftliche Forschung an Supervisions-, Balint-, Selbsterfahrungs- und Therapiegruppen an der Universität Kassel 1979-1982
 - Rekonstruktion des Wissens erfahrener LeiterInnen und Mastermodellierung
- Eigene Beratungspraxis ab 1983
- Lehre und Ausbildung von SupervisorInnen ab Mitte der 80er Jahre

Leistung des Konzepts: Perspektiven verbinden

Konzepte, Modelle und Verfahren

- ❑ der Balintgruppenarbeit (Fallsupervision),
 - ❑ der Gruppenanalyse und angewandten Gruppendynamik,
 - ❑ der Organisationsentwicklung
- verbinden, die bis dahin getrennt nebeneinander standen

- ❑ Adaption der allgemeinen Systemtheorie (Luhmann'scher Prägung)

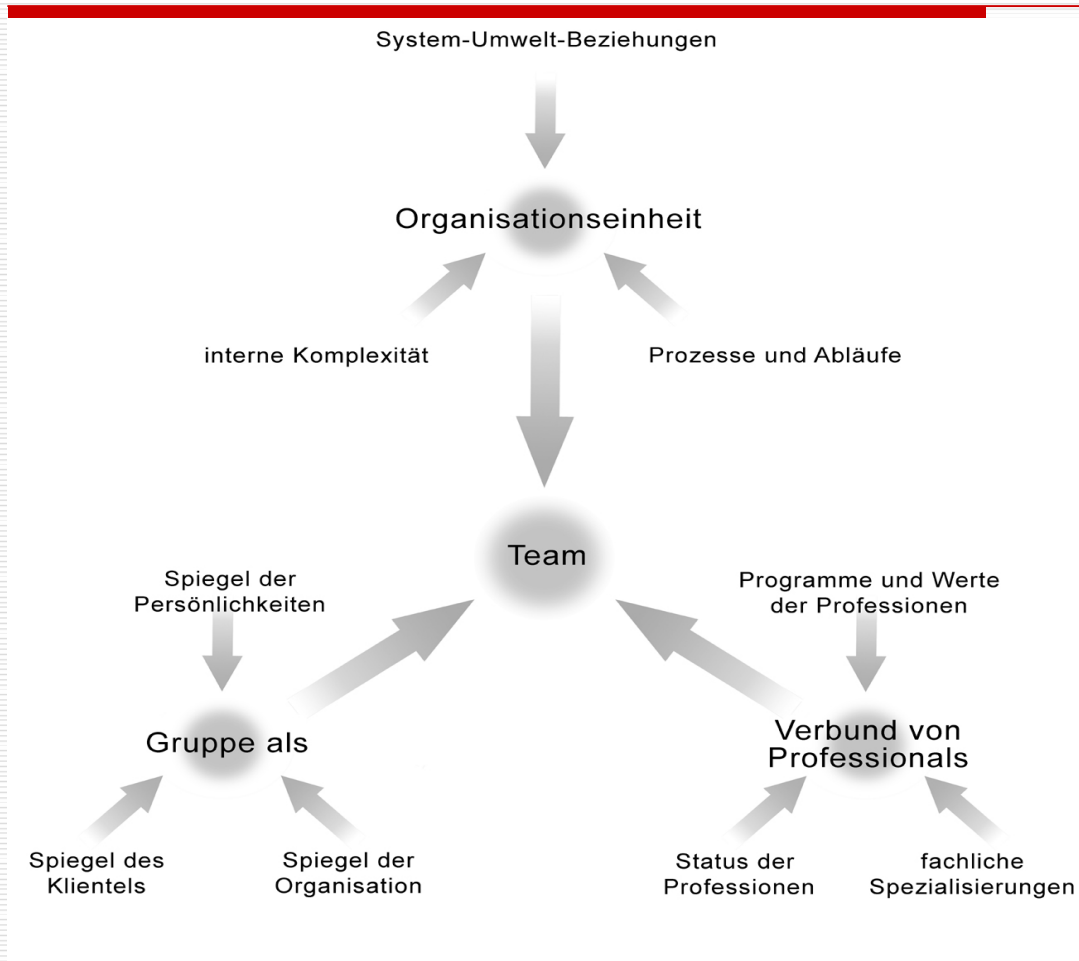
⇒ Entwicklung eines originären Supervisionskonzepts, das sich von seinen Wurzeln emanzipiert hat und ein neues Beratungsformat abbildet

Der Beratungsgegenstand ist komplex

Supervisionsgruppen und Teams emergieren als:

- eine Gruppe im psychodynamischen Sinne (die einen historischen Gruppenprozeß durchläuft, unbewußte Themen und eine interne Differenzierung entwickelt);
- eine Ansammlung von Professionals (Fachleuten), die ihre Arbeit mit Klienten/ Kunden reflektieren und
- ein organisiertes Sozialsystem, eine Organisation, die System-Umwelt-Beziehungen, Abläufe und eine interne Differenzierung ausbilden muss.

Dienstleistungsteams als Beratungsklienten: Das triadische Modell 2007/2008



Aus: Rappe-Giesecke: Supervision, 4. Aufl. Springer 2009

Die Idee der Programme und des Programmwechsels

- Professionelle Steuerungsprogramme statt Orientierung auf Verfahren/Methoden
- Gruppen- und Teamsupervision hat drei konstitutive Programme:
 - Fallarbeit zur Analyse der Professional-Klient Beziehungen
 - Institutions- oder Organisationsanalyse zur Untersuchung der Rahmenbedingungen der Arbeit mit Klienten/ Kunden
 - Selbstthematization des Supervisionssystems - Analyse der Gruppendynamik als Spiegel von....
- Prämierung eines Programms und methodisch kontrollierter Programmwechsel bei Wechsel der Aufträge/ Themen

Supervision als Organisation - Die ‚Entdeckung‘ des Settings

Weitere Ergebnisse der Forschung waren die Beschreibung des vollständigen Ablaufs von Beratungsprozessen, das Erkennen der Bedeutung des Settings und eine Neudefinition der Rolle des Supervisors

□ Einführung einer Sondierungsphase

Auftragsklärung, Indikationsprüfung, Testen des Arbeitsbündnisses, Herstellen einer Geschäftsbeziehung

⇒ Kontrakt

Nicht mehr nur dem Prozeß folgen wie zu Beginn der 80er Jahre (Rolle des reflektierenden Beraters), sondern das Setting konstruieren

⇒ eine eigenständige neue Organisation (in oder neben der Organisation) schaffen (Rolle des Systemarchitekten)

Literatur

Kornelia Rappe-Giesecke

Supervision für Gruppen und Teams

Springer Verlag Berlin, Heidelberg, New York,

4. überarbeitete Auflage erscheint im August 2009, 1. Aufl. 1990

Giesecke, Michael und Rappe-Giesecke, Kornelia

Supervision als Medium kommunikativer Sozialforschung-

die Integration von Selbsterfahrung und distanzierter Betrachtung in der Beratung und
Wissenschaft

Suhrkamp Verlag Frankfurt /M. 1997

www.rappe-giesecke.de