

Kornelia Rappe-Giesecke

Supervision für Gruppen und Teams

Vorwort zur dritten völlig überarbeitenden Auflage

Die erste Auflage dieses Buches (1990) geht auf meine im Jahr 1988 angenommene Dissertation ‚Supervision als Katalysator der Veränderung von Individuum und Institution‘ zurück. Sie entstand im Rahmen eines Forschungsprojekts bei der Bearbeitung von Daten aus zahlreichen Supervisions- und Balintgruppen, die von anerkannten Kollegen geleitet wurden. Das Ergebnis dieser Forschung ist das Modell der Normform des Ablaufs von Supervisions- und Balintgruppen.

Bei der Überarbeitung der zweiten Auflage konnte ich zusätzlich zu dieser wissenschaftlich distanzierten Perspektive auch auf eigene Erfahrungen als Supervisorin mit Gruppen und Teams zurückgreifen. Es entstand ein Modell des Ablaufs eines vollständigen Supervisionsprozesses mit Erstkontakt, Sondierung, Kontrakt und Problemdiagnose.

Die Überarbeitung für eine dritte Auflage des inzwischen 5000 mal verkauften Buches erschien aus verschiedenen Gründen sinnvoll. Zum einen war ich in meiner Praxis als freiberuflich arbeitende Supervisorin in sehr vielen Feldern als Beraterin tätig und habe in diesem Zusammenhang eine Typologie von Beratungs- und Supervisionsformen und den hierfür angemessenen Kontrakten und Settings entwickelt. Diese Vorstellungen sind bislang nur verstreut in verschiedenen Publikationen zugänglich. Zweitens leite ich seit 1993 als Professorin den berufsbegleitenden Studiengang ‚Supervision und Organisationsberatung‘ an der Evangelischen Fachhochschule Hannover. Diesem Studiengang lag von Anfang an das hier entwickelte Supervisionskonzept zugrunde. Meine Erfahrung als Ausbilderin und die Feedbacks der Studierenden, die mit meinem Modell in ihrer Supervisionspraxis Erfahrungen machten, trugen zur Präzisierung des Konzepts bei.

Herausgenommen aus der dritten Auflage habe ich diejenigen Teile, die der Legitimation meines wissenschaftlichen Vorgehens Rechnung tragen sollten. Auch meine ersten Auseinandersetzungen mit Fragen, die ich damals noch nicht klären konnte, z. B. dem Verhältnis zwischen Teamsupervision und Organisationsberatung, habe ich herausgenommen - zugunsten kürzerer und klarerer Positionen aus heutiger Perspektive. Wer an diesen Teilen interessiert ist, kann sich auf meiner Homepage www.rappe-giesecke.de informieren.

Meinen Studenten und Studentinnen, den Praktikern, meine Kollegen und den Wissenschaftlern mag diese Neufassung des Buches Anregung und Hilfe sein.

Danken möchte ich Katharina Janz, die bei mir studiert hat und seit 1996 die Co-Leitung im Supervisionsstudiengang innehat, für Ihren Beitrag zur Weiterentwicklung dieses Konzepts durch die gemeinsame Lehrtätigkeit, die beständig Anlass zur Reflexion dieser Supervisionstheorie und der Umsetzung des Konzepts in der Praxis war. Meinem Mann Michael Giesecke danke ich dafür, dass er mir seine immer differenzierter werdenden Modelle von Kommunikation, von Kultur und von Veränderung in zahlreichen Forschungs- und Praxis-supervisionen – einer von uns im Laufe langjähriger Kooperation entwickelter und bewährter Mischung aus Instruktion und Selbstreflexion- zur Verfügung stellte, um meine Beobachtungen und

Erfahrungen zu ordnen und damit eine Klarheit zu gewinnen, die die komplexen Dinge einfach werden lässt.

Neustadt, im September 2002

Kornelia Rappe-Giesecke