

## Vorwort zur vierten, aktualisierten Auflage

---

Die 1. 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 Balint-Gruppen, die von anerkannten Kollegen geleitet wurden. Das Ergebnis dieses »master modellings« ist das Modell der Normform des Ablaufs von Supervisions- und Balint-Gruppen.

Bei der Überarbeitung der 2. Auflage (1994) 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 die 3. Auflage (2003) des inzwischen über 5.000-mal verkauften Buches erschien aus verschiedenen Gründen sinnvoll. Zum einen war ich neben meiner Supervisionspraxis als Organisationsberaterin in vielen Feldern tätig. Durch diese Erfahrungen war es möglich, die Leistungen und Grenzen der Supervision im Kontext der vielfältigen Beratungsformate genauer zu bestimmen. Dies hatte Konsequenzen für die Auftragsklärung und Indikationsprüfung. Diese Überlegungen waren bis dahin nur verstreut in verschiedenen Publikationen zugänglich. Zum anderen leitete ich seit 1993 als Professorin für Supervision und Organisationsberatung den gleichnamigen berufsbegleitenden Diplomstudiengang an der Evangelischen Fachhochschule Hannover. Diesem Studiengang lag von Anfang an sowohl das hier entwickelte Supervisionskonzept als auch mein Konzept von Organisationsberatung zugrunde. Meine Erfahrung als Ausbilderin und das Feedback der Studierenden, die mit meinem Modell in ihrer Supervisionspraxis Erfahrungen machten, trugen zur Präzisierung des Konzepts bei.

Die 4. Auflage dieses Standardwerks nimmt im 1. Kapitel Ergebnisse meiner Habilitation auf, die unter dem Titel »Triadische Karriereberatung« (2008) erschienen ist. Die Entwicklung einer allgemeinen Beratungslehre erfolgt im 1. Teil des Karriereberatungsbuchs. Der 2. Teil beschreibt das Setting, die Rollen, den Ablauf, die Programme und Verfahren eines neuen Beratungstyps. Leser und Leserinnen, die sich umfassend über den Stand der Beratungslehre jenseits der Supervision informieren wollen, seien auf diese Publikation verwiesen.

Die Darstellung des Karriereberatungskonzepts orientierte sich an den Strukturen des Supervisionsbuchs, in dem die Beratungsformate Teamsupervision und Gruppensupervision Ende der 80er-Jahre erstmalig umfassend beschrieben wurden. Die Grundidee, Teamsupervision als ein organisiertes und mehrdimensionales Sozialsystem zu verstehen und zu beschreiben hat sich für die Darstellung von Beratungstypen über die Jahre bewährt. Kapitel 3 beschreibt die Komplexitätsdimension, Kapitel 4 die Differenzierungsdimension und Kapitel 5 die Dynamische Dimension des Systems. Im Kapitel 6 werden die Supervisions- und Balint-Gruppen aus informationstheoretischer Perspektive als ein System beschrieben, welches Informationen erzeugt und nach bestimmten Programmen verarbeitet. Das Hauptaugenmerk bei der Beschreibung liegt auf den kybernetischen Programmen und den Selbstbildern, mit denen es sich steuert. Die Unterscheidung in allgemeine Systemtheorie, Theorie sozialer Organisationen und die Theorie informationsverarbeitender Systeme haben wir in

»Supervision als Medium kommunikativer Sozialforschung« (Giesecke & Rappe-Giesecke, 1997) das erste Mal genutzt, um Supervisions- und Balint-Gruppen sowohl unter soziologischer als auch kommunikationswissenschaftlicher Perspektive untersuchen und beschreiben zu können. Diese neue Systematisierung hat keine Auswirkung auf die Beschreibungen der Strukturen der Dimensionen in den Kapitel 3, 4, 5 und 6.

Es hat sich in meiner Arbeit als Beraterin und Wissenschaftlerin als fruchtbar erwiesen, bei komplizierten Phänomenen und Problemen nicht nach einer einzigen Ursache zu suchen. Ebenso unbefriedigend waren für mich Modelle, die mit fünf, neun oder mehr Faktoren arbeiten. Vielmehr versuche ich die Phänomene aus dem Zusammenwirken von jeweils 3 Faktoren zu erklären; wenn nötig kann man mehrere solcher Modelle nebeneinander und nacheinander verwenden. Diese Form des Verstehens und Denkens bezeichnen wir als das »Neue Triadische Denken«. Es hat sich in der Ausbildung von Supervisoren, Organisations- und Karriereberatern schon bewährt. Eine Konsequenz dieses Ansatzes ist es, Systeme als das emergente Produkt von 3 Dimensionen – und nicht von vier – zu verstehen. Der Triadische Ansatz hat auch zu einigen Modellen, die für die Supervisionspraxis wichtig sind, geführt; diese werden im 1. Kapitel dieses Buches vorgestellt. Ein gutes Beispiel für die Reduktion von »Spiegelstrich-Definitionen« und die Systematisierung in einem Triadischen Modell ist die Ersetzung der »Emergenzniveaus von Klienten und Teams« (Rappe-Giesecke, 2003, S. 14 f) und des Beratungssystems (ebenda S. 17) aus der 3. Auflage durch klare Triadische Modelle. Auf der Website ([www.triadisches-denken.de](http://www.triadisches-denken.de)) finden sich Grundannahmen, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele des »Neuen Triadischen Denkens«, das mein Mann Michael Giesecke entwickelt und das wir in Forschungs- und Praxissupervisionen – einer von uns im Laufe langjähriger Kooperation entwickelter und bewährter Mischung aus Instruktion und Selbstreflexion – gemeinsam weitergeführt haben. Weitere für Beratung relevante Triadische Modelle finden sich in meinem Buch über Karriereberatung.

Allen Supervisanden, Kollegen und Studenten, die dazu beigetragen haben, dass dieses Supervisionskonzept zu einer festen Größe in der Beratungspraxis geworden ist, sei hier gedankt. Insbesondere Katharina Janz, die seit 1996 die Co-Leitung im Supervisionsstudien-gang innehat, danke ich 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.

**Kornelia Rappe-Giesecke**

Neustadt, April 2009