Eindruck. Und wer möchte damit „konfrontiert“ werden?

Ferdinand Buer, Münster

Harald Pühl (Hg): Supervision und Organisationsentwicklung. Opladen: Leske + Budrich, 1999, 492 S.

Im Jahre 1990 erschien das erste und vier Jahre später das zweite Handbuch der Supervision von *Harald Pühl* in einem Berliner Verlag. Im Jahre 1999 kam das dritte Handbuch, nun in Opladen, heraus. Ein Jahr später war schon die zweite Auflage fällig. Außer diesen editorischen Veränderungen hat sich auch der Schwerpunkt des Buches den neuen Entwicklungen angepasst. Deshalb werden in diesem Handbuch erstmals zwei Beratungsansätze miteinander verknüpft. Denn die Supervisoren als Spezialisten für Strukturreflexion und die kleinere Gruppe der Organisationsentwickler als Fachleute für Strukturveränderung haben sich aufgrund von Notwendigkeiten der Praxis immer mehr angenähert.

Worin liegen die Gründe für das Zusammenwachsen dieser ursprünglich getrennten Beratungsdisziplinen? Die übergeordnete Ursache besteht für den Herausgeber vor allem in ökonomischen Zwängen. In den klassischen psychosozialen Arbeitsfeldern der Supervision wirken auch ökonomische Kürzungen (und Neue Steuerung, Qualitätssicherung) strukturverändernd. Auch die Organisationsentwicklung kommt nicht mehr ohne supervisionsunterstützte Kleingruppenarbeit und Coaching aus. Vor allem stellt die Teamsupervision einen diffusen Übergangsbereich zwischen Supervision und Organisationsentwicklung dar, nämlich immer dann, wenn Teamsupervision angefragt wurde und sich im Verlauf des Prozesses dann herausstellt, dass auch die Organisation verändert werden müsste und dass die Leitung sich nicht mehr aus den notwendigen internen Reorganisationen heraushalten sollte. Ergänzend zu diesen grundlegenden Gedanken in *Pühls* Einleitung möchte ich noch hinzufügen, dass oft auch unklar kontraktiert wird. Wo man Teamsupervision meint, wäre eigentlich zusätzlich eine umfassende Organisationsberatung bzw. Organisationsentwicklung angesagt. Aufgabe dieses dritten Handbuches ist es nun, diesen diffusen Übergangsbereich zwischen Supervision und Organisationsent-

wicklung darzustellen und neue integrative Wege zu aufzeigen.

Das erste Kapitel mit insgesamt acht Beiträgen widmet sich eher dem „Fokus Supervision“. Besonders angesprochen haben mich dabei die Beiträge von *Pühl* über „Moderne Team-Supervision“ und *Möller & Märten* über „Evaluation von Supervision wohin?“ Hier wird erstmals systematisch, auch anhand internationaler (vor allem englischer) Literatur der Stand der Evaluation von Supervision dokumentiert. *Buer* systematisiert das vorhandene Wissen über die Supervision: Für welche Berufsgruppen ist Supervision vorrangig interessant? Ist die Supervision eigentlich eine Profession? Im zweiten Kapitel finden wir Beiträge von *Fatzer* über die lernende Organisation, *Petzold* u.a. zum „Reflexiven Management“, *Thiel* „Widerstand gegen Veränderung“, *Floeth* „Organisationsentwicklung durch Qualitätssicherung“ sowie *Schreyögg* über „Coaching“. Im dritten Kapitel geht es um „Innovation durch Supervision und Organisationsentwicklung“. Nach einem für die Thematik grundlegenden Beitrag von *Rappe-Giesecke* über „Diagnose in Supervision und Organisationsberatung: Gemeinsamkeiten und Unterschiede“ folgen feldspezifische Beiträge aus diesem Übergangsbereich. Es handelt sich um Artikel über Supervision in Psychiatrie, Altenhilfe, Jugend- und Sozialarbeit, öffentliche Verwaltung, Schule, Hochschule sowie privatwirtschaftliche Unternehmen. Sehr gut gefallen haben mir in diesem Kapitel die Beiträge von *Heltzel* über „Entwicklungsbegleitung in psychiatrischen Organisationen“ und *Junkers* zu „Supervision und Konzeptentwicklung in der Arbeit mit alten Menschen“. Sie verbinden in hervorragender Weise eine erweiterte interdisziplinäre Sicht von Supervision und Organisationsberatung mit tiefer Kenntnis des jeweiligen Arbeitsfeldes.

Positiv fällt auf, dass viele Beiträge durch gute bildliche Darstellungen bunter geworden sind. Für die Zukunft wünsche ich mir, dass die nächsten Handbücher nicht so lange auf sich warten lassen wie das hier der Leserschaft vorgestellte.

Nando Belardi, Chemnitz

Barbara Heimannsberg, Christoph J. Schmidt-Lellek (Hg): Interkulturelle Beratung und Mediation. Konzepte, Erfahrung-