

Harald Pühl (Hg): Team-Supervision. Von der Subversion zur Institutionsanalyse. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht 1999, 170 S.

In letzter Zeit mehren sich die biografisch angelegten Veröffentlichungen von Supervisoren, die zum Teil schon seit Jahrzehnten publizistisch tätig sind. Von *Harald Pühl*, sicherlich einer der originellsten und bekanntesten freiberuflichen Supervisoren in Deutschland, liegt allerdings keine biografische Arbeit vor. Vielmehr handelt es sich hierbei um ein Buch mit acht Artikeln, von denen fünf schon vorher veröffentlicht worden sind. Wie *Pühl* in der Einleitung schreibt, spiegelt das Buch damit seine „Erfahrungen aus einem Vierteljahrhundert Team-Supervision in Auszügen wider“ (S. 7). Für ihn war es ein langer Weg vom Bankkaufmann, über das Studium der Sozialarbeit und Psychologie zum Ausbilder für Supervisoren und Fachautor. Wie der Titel sagt, enthält das Buch vor allem Beiträge über Teamsupervision, das am häufigsten nachgefragte Setting der Supervision überhaupt. Dabei geht es um die Anfänge der Teamsupervision, den so wichtigen Fragen des Erstkontakts und der Untersuchung, weshalb eigentlich Supervision gewünscht wird mit der Folge, welche Chancen und Schwierigkeiten damit verbunden sein könnten. Dabei wird neben *Pühls* wichtigem theoretischen Schwerpunkt, der Gruppenanalyse, ein auch aus anderen Schriften bekanntes Thema angesprochen. *Pühl* war einer der ersten, der mit der „supervisorischen Brille“ die Rolle der Angst in Institutionen näher beleuchtet hat. Auf welche Weise binden Institutionen die Angst, und wie lösen sie Ängste aus, die dann wiederum die berufliche Arbeit behindern können? Für alle, die es noch nicht genau kennen, wird auf S. 137 im Rahmen eine Fallbesprechung das „Spiegelphänomen“ erläutert. Es folgt ein Beitrag über die in jüngster Zeit häufiger diskutierten Zusammenhänge von Qualitätssicherung und Supervision sowie ein Abschlusskapitel mit hilfreichen Informationen für alle, die sich mehr für Supervision interessieren. Das Buch stellt keinen in sich geschlossenen konzeptionellen Entwurf zur Team-Supervision dar. Oft sind derartige Entwürfe auch zu sehr künstlich aufgesetzt und versuchen,

auf einer allgemeinen Ebenen alles mit einem zu erklären. Der Vorteil des Buches von *Pühl* liegt gerade in der langjährigen Erfahrung des Autors mit Teamsupervision und dem Hinweis auf viele kleine, im Alltag oft vernachlässigte Dinge, gerade wenn es um die Analyse von Institutionen geht.

Nando Belardi, Chemnitz

Nando Belardi: Supervision, Organisationsentwicklung, Evaluation. Innovationen für Non-Profit-Einrichtungen. Hamburg: Verlag Dr. Kovac, 140 S., 2001.

Dieses Buch enthält insgesamt acht Aufsätze, von denen fünf während des letzten Jahrzehnts in Deutschland - meistens in Fachzeitschriften und Handbüchern - veröffentlicht worden sind. Die beiden ersten Aufsätze beschäftigen sich mit der Entwicklung der Supervision in Deutschland sowie den aktuellen Tendenzen in den USA. Es folgen drei Aufsätze über Supervision bzw. Organisationsentwicklung in der Altenhilfe. Darunter befindet sich eine bisher unveröffentlichte Arbeit über „Organisationsentwicklung in der stationären Altenhilfe. Die letzten drei Arbeiten beschäftigen sich mit dem Bildungswesen. Hierzu gehört ein Beitrag aus einer Südtiroler Lehrerzeitschrift über „Schulautonomie. Von einer ‚dummen‘ zu einer ‚lernenden‘ Organisation“. Ein anderer Artikel über die „Evaluation von Studiengängen“ stammt aus einem italienischen Buch und wurde ins deutsche übersetzt. Der abschließende Beitrag stellt die bisher relativ unbekannte Möglichkeit von „Entwicklungsberatung im Hochschulbereich“ für Supervisoren dar. Denn gerade im Zuge zunehmender Konkurrenz von Hochschulen und Studiengängen untereinander erweisen sich viele dieser Einrichtungen als dringend innovationsbedürftig. Inhaltlich zeigen die Beiträge wie sehr sich die Supervision in den letzten zehn Jahren differenziert hat. Immer wichtiger wurde die Verbindung zur Organisation wie auch neuerdings die Verknüpfung von Supervision und Evaluation. Supervisorinnen und Supervisoren werden künftig immer häufiger auch Angebote im Bereich Organisationsentwicklung und Evaluation unterbreiten müssen.

Hildegard Günther, Bergisch-Gladbach