

Rolf D. Hirsch

Supervision, Teambberatung, Balintgruppe

Professionalisierung in der Altenarbeit

Unter Mitarbeit von Mariana Kranich

Mit 44 teils farbigen Abbildungen und 18 Tabellen

2., überarbeitete Auflage

Ernst Reinhardt Verlag München Basel

Prof. Dr. phil. Dr. med. *Rolf D. Hirsch*, Dipl.-Psych., Nervenarzt, Facharzt für psychotherapeutische Medizin, Psychoanalyse, Leitender Arzt der Abteilung für Gerontopsychiatrie und des Gerontopsychiatrischen Zentrums der Rheinischen Kliniken Bonn, Honorarprofessor für Psychogerontologie an der Universität Erlangen-Nürnberg, Autor zahlreicher Fachbücher, u. a. "Lernen ist immer möglich. Verhaltenstherapie mit Älteren" (2. Aufl. 1999), "Autogenes Training bis ins hohe Alter" (Hirsch/Hespos 2000), Herausgeber der Bonner Schriftenreihe "Gewalt im Alter".

Anschrift: Rheinische Kliniken Bonn, Kaiser-Karl-Ring 20, 53111 Bonn

Titelfoto: Bildagentur PICTOR

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Hirsch, Rolf D.:

Supervision, Teamberatung, Balintgruppe : Professionalisierung in der Altenarbeit / Rolf D. Hirsch. Unter Mitarb. von Mariana Kranich.

2., überarb. Aufl., – München ; Basel : E. Reinhardt, 2002

(Reinhardts gerontologische Reihe ; Bd. 7)

1. Aufl. u.d.T.: Hirsch, Rolf D.: Balintgruppe und Supervision in der Altenarbeit

ISBN 3-497-01535-0

ISSN 0939-558X

© 2002 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Dieses Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung der Ernst Reinhardt GmbH & Co KG, München, unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen in andere Sprachen, Mikroverfilmungen und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Printed in Germany

Reihenkonzeption: Oliver Linke, Augsburg

Ernst Reinhardt Verlag, Postfach 380280, D-80615 München

Net: www.reinhardt-verlag.de Mail: info@reinhardt-verlag.de

Inhalt

Vorwort	9
1 Arbeitsfelder in der Altenarbeit	13
2 Arbeitsbeziehungen	18
3 Belastungen am Arbeitsplatz	20
4 Bewältigung von Belastungen am Arbeitsplatz	29
4.1 Abwehrmechanismen	29
4.2 Bewältigung und Bewältigungsstrategien	31
4.3 Adaptation und Reaktionsform	33
4.4 Bewältigungsstrategien der Helfer	34
5 Arbeitszufriedenheit und Betriebsklima	39
6 Beziehung Helfer – Hilfe Suchender	47
6.1 Umfeld	48
6.1.1 Allgemeine Einflussfaktoren	48
6.1.2 Spezifische Umfelder	51
6.2 Helfer	52
6.3 Älterer Hilfsbedürftiger	53
6.4 Beziehung	56
7 Helfer und “Burn-out”	59
7.1 Helfen	59
7.2 Helfer	60
7.3 Der Begriff “Burn-out”	61
7.4 Vorboten des “Burn-out”	63
7.5 “Burn-out”-Prozess	64
7.6 Burn-out in verschiedenen Helfer-Berufen	68
7.7 Prävention und Bewältigung	69
8 Aggression und Gewalt	72
8.1 Aggression	72
8.2 Gewalt	76
9 Heiterkeit und Humor	79
9.1. Lachen und Lächeln	79
9.2. Witz	81
9.3. Humor	82
9.4. Persönlichkeitseigenschaft und Kompetenz	84
9.5. Humor zur Förderung der Gesundheit	85
9.6. Milieugestaltung	87
9.7. Ohne Humor kein Helfer	88

10	Gruppenprozesse	91
10.1	Der Begriff "Gruppe"	91
10.2	Soziologische Aspekte des Gruppenprozesses	92
10.3	Psychodynamische Aspekte des Gruppenprozesses	96
10.4	Wirkfaktoren	97
10.5	Effekte	98
11	Möglichkeiten der Aus-, Fort- und Weiterbildung	100
11.1	Kognitive und Handlungsebene	101
11.2	Emotionale Ebene	103
11.3	Übersicht über Bildungsmaßnahmen	105
12	Supervision	108
12.1	Handeln und Reflektieren	108
12.2	Definition	109
12.3	Anwendungsfelder	112
12.3.1	Einzel	113
12.3.2	Gruppe	113
12.3.3	Team	115
12.3.4	Organisation und Institution	116
12.4	Voraussetzungen und Hindernisse	119
12.5	Zielvorstellungen und Grenzen	125
12.6	Rahmenbedingungen	128
12.6.1	Organisatorische Vorgaben	128
12.6.2	Umfeld	132
12.6.3	Supervisand	134
12.6.4	Supervisor	136
12.6.5	Klient/Patient	139
12.6.6	Arbeitsbündnis	141
12.6.7	Beziehung zwischen Supervisand und Supervisor	143
12.7	Vielfalt der methodischen Ansätze	144
12.8	Supervisionsprozess	146
12.8.1	Integratives Supervisionsmodell: 1. Beispiel (Rappe-Giesecke) ...	147
12.8.2	Integratives Supervisionsmodell: 2. Beispiel (Schreyögg)	148
12.8.3	Supervisionsprozess und Tätigkeiten des Supervisors (Plessen/Kaatz)	150
12.8.4	Kontrolle der Effekte	152
12.8.5	Zusammenfassende und weiterführende Aspekte	154
12.9	Ethische Aspekte	158
12.10	Rechtliche Aspekte	163
12.10.1	Schweigepflicht	164
12.10.2	Teilnahme	167
12.10.3	Vertrag	168
12.10.4	Schadenersatz	170
12.11	Beispiele für Team-Supervisionen	171
12.11.1	Im Altenheim	171
12.11.2	In der gerontopsychiatrischen Klinik	175

13	Balintgruppe	181
13.1	Grundlagen	182
13.1.1	Historisches	183
13.1.2	Theoretischer Hintergrund	185
13.1.3	Rahmenbedingungen	188
13.1.4	Teilnehmer	189
13.1.5	Gruppenleiter	191
13.1.6	Lernziele	192
13.1.7	Gruppenablauf	194
13.1.8	Entwicklungsphasen	197
13.1.9	Beziehungsdiagnostik	199
13.1.10	Abgrenzung: Balintgruppe – Supervision – Selbsterfahrung	201
13.2	Aspekte der Balintarbeit	207
13.2.1	Medikament Arzt – Medikament Helfer	207
13.2.2	“Apostolische” Funktionen	210
13.2.3	Übertragung und Gegenübertragung	211
13.2.4	Widerstand	214
13.2.5	“Flash”	216
13.2.6	Spiegelphänomen	218
13.2.7	Lernen mit Forschen	220
13.2.8	Effizienz	222
13.2.9	Ethische und rechtliche Aspekte	225
13.3	Fokus der Balintgruppe: Aggression und Gewalt in der Altenpflege	226
13.3.1	Aspekte zur Gruppe	227
13.3.2	Allgemeine Ergebnisse	228
13.3.3	Spezifische Ergebnisse (Gießen-Test)	229
13.3.4	Abschließende Bemerkung	233
13.4	Einbeziehung der bildnerischen Gestaltung	234
13.4.1	Bilder: Wege zum Unbewussten	236
13.4.2	Bilder: Beziehungsdiagnostische Hilfen	237
13.4.3	Möglichkeiten der Anwendung	240
13.4.4	Bisherige Ergebnisse	243
13.4.5	Beispiel	244
13.5	Gerontologische und regionale Balintgruppe	248
13.5.1	Grundlagen	248
13.5.2	Gerontologische Balintgruppe	252
13.5.3	Regionale Balintgruppe	253
13.6	Niederschrift einer Balintgruppen-Sitzung	255
14	Mehrdimensionale Teamberatung	273
14.1	Grundlagen und Ziele	275
14.2	Rahmenbedingungen und Vorgehensweise	278
14.3	Beispiel	281
15	Ausblick	286
Literatur	291
Glossar	304