

selbsthilfegruppenjahrbuch
2002

DAG SHG

selbsthilfegruppenjahrbuch 2002

Herausgeber:

Deutsche Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen e.V.
Friedrichstr. 28, 35392 Gießen

Redaktion:

Anita Jakubowski, Koordination für Selbsthilfe-Kontaktstellen in
Nordrhein-Westfalen der DAG SHG e.V. (KOSKON),
Friedhofstr. 39, D-41236 Mönchengladbach, Tel.: 02166/248567
Jürgen Matzat, Kontaktstelle für Selbsthilfegruppen der DAG SHG e.V.,
Friedrichstr. 33, D-35392 Gießen, Tel.: 0641/99-45612
Wolfgang Thiel, Nationale Kontakt- und Informationsstelle zur Anregung
und Unterstützung von Selbsthilfegruppen der DAG SHG e.V. (NAKOS),
Wilmsdorfer Straße 39, D-10627 Berlin, Tel.: 030/31018960

Umschlag:

Lutz Köbele-Lipp, Kubik, Berlin

Satz und Layout:

Focus Verlag GmbH, Gießen

Druck:

Fuldaer Verlagsagentur, Fulda
ISSN 1616-0665

Namentlich gezeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der
Redaktion wieder. Nachdruck einzelner Artikel nur mit ausdrücklicher
Genehmigung der Redaktion und der Autoren.

Herstellung und Versand dieser Ausgabe des ›selbsthilfegruppenjahrbuchs‹
wurde gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und
Jugend, von der ›GlücksSpirale‹ und von folgenden Krankenkassen:
Barmer Ersatzkasse, Brühler Krankenkasse Solingen, Buchdrucker-Kranken-
kasse Hannover, Deutsche Angestellten Krankenkasse, Hamburg-Münchner
Krankenkasse, Kaufmännische Krankenkasse, Krankenkasse Eintracht
Heusenstamm, Krankenkasse für Bau- und Holzberufe, Schwäbisch-
Gmünder Ersatzkasse, Techniker Krankenkasse.

Wir bedanken uns ganz herzlich!

*Zur Unterstützung unserer Vereinsarbeit bitten wir Sie herzlich um eine
Spende (steuerlich abzugsfähig) auf unser Konto Nr. 6.3030.05 bei der
Volksbank Gießen (BLZ 513.900.00).*

Der Empowerment-Ansatz in der Supervision mit Selbsthilfegruppen aus dem Gesundheitsbereich

Der Empowerment-Ansatz wird dokumentiert am Beispiel der Supervision mit Selbsthilfegruppen aus dem Gesundheitsbereich. Dabei werden die Besonderheiten einer Supervision mit engagierten Bürgerinnen und Bürgern (statt mit Professionellen) und des Peer-Group-Settings herausgearbeitet.

Der Empowerment-Ansatz

Am Anfang eines Empowerment-Prozesses steht eine »Position der Schwäche«, ein Problem, eine Schwierigkeit, die ein Mensch oder eine Gruppe erlebt, die ins Bewußtsein dringt und zu der Haltung führt »Da muß sich etwas ändern.« Durch die soziale Unterstützung von anderen (*Mentorship*), die »die Sache ernst nehmen« und »vorantreiben« – die Anregungen geben, neue Ideen anstoßen, motivieren – werden Kräfte aktiviert, sich darauf einzulassen, eigenständig und phantasie reich nach Möglichkeiten und Wegen zur Veränderung der Situation zu suchen, Fähigkeiten wahrzunehmen und zu nutzen, die bisher verborgen waren, um so aus eigener Stärke heraus die Schwierigkeiten zu meistern. Empowerment-Prozesse vollziehen sich sowohl bei einzelnen Personen (»Jemand zieht sich am eigenen Schopf aus dem Sumpf.«) als auch in Gruppen, wie etwa in der Selbsthilfe, oder auch auf der strukturellen Ebene, z. B. beim Zusammenspiel von Verwaltungen und Bürgerinitiativen.

Empowerment impliziert eine Grundhaltung:

- die Überzeugung, daß in jedem Menschen Stärken und Fähigkeiten zur eigenständigen Lebensbewältigung vorhanden sind,
- die Offenheit für ungewöhnliche Wege
- und die Bereitschaft, den anderen als eigenständigen Partner zu akzeptieren.

Auf der Handlungsebene geht es um die Gestaltung von Rahmenbedingungen, die Empowerment befördern, z. B. um Freiräume für Partizipation, um Unterstützung der Selbstorganisation, um Übernahme von *Mentorship* etc.

Empowerment in der Supervision und Beratung

Ressourcenorientierte Haltung

In der Supervision und Beratung ist es leider noch immer häufig so, daß der Berater Rat-Schläge erteilt und Lösungen vorgibt, statt Frei-Räume für Kreativität anzubieten und Eigenständigkeit zuzulassen. Die ressourcenorientierte Haltung geht davon aus, daß Menschen selbstverantwortlich ihre Belange regeln können und über ausreichend Potential verfügen, um für ihr Anliegen angemessene Handlungsstrategien zu entwickeln. Die Achtung und der Respekt

vor den Zu-Beratenden geht so weit, daß auch Lösungen akzeptiert werden müssen, die der / dem Berater/in persönlich »nicht gefallen«.

Rahmenbedingungen für Empowerment

Die Interventionen der Beraterin / des Beraters erweitern die Wahrnehmung der Zu-Beratenden. Sie stellen heraus, in welchem Kontext das Anliegen steht und befördern das Eigenpotential. Es gilt, in einer akzeptierenden Atmosphäre Raum zu gewähren für Noch-nicht-Gedachtes, für brachliegende Aspekte, für Geschichten und Visionen, für verborgene Fähigkeiten und ungewöhnliche Verbindungen, aus denen neue Lösungen erwachsen können. Konflikte und Vorbehalte, verengende Sichtweisen, hinderliche Strukturen, Machtkämpfe etc. sind Teil des Prozesses und müssen gelöst und bewältigt werden, um die kreative Dynamik freizusetzen.

Empowerment-orientierte Supervision und Beratung bearbeitet Anliegen aus dem Berufsfeld so, daß die / der Einzelne oder die Gruppe

- in der Lage sind, das Anliegen und sich selbst weitgehend zu hinterfragen (*Selbstreflektion*),
- eigenständig neue Ideen entwickeln, die über Grenzen hinausgehen (*Offenheit für ungewöhnliche Wege – Selbstvertrauen in eigene Stärken*),
- zu verwirklichende Lösungen und Ziele in der Interaktion miteinander gemeinsam entwerfen (*kreative Kommunikation*)
- und bereit sind, Veränderungen tatsächlich zu realisieren und dafür Verantwortung übernehmen (*konkrete Handlungsschritte planen und ausführen*).

Empowerment-orientierte Supervision mit Selbsthilfegruppen

Selbsthilfegruppen im Gesundheitsbereich

Selbsthilfegruppen im Gesundheitsbereich gründen sich in der Regel initiiert von einer Person, die von einer Krankheit betroffen ist und Hilfe sucht. In der Selbsthilfegruppe werden Kenntnisse und Erfahrungen über und mit der Krankheit ausgetauscht, die psycho-sozialen Folgen der Erkrankung und deren praktische Auswirkungen im Alltagsleben bearbeitet und eine direkte gegenseitige Unterstützung praktiziert. Am Telefon oder bei Veranstaltungen werden Betroffene und Professionelle informiert und beraten.

So entwickeln sich Initiativen, die über ein Erfahrungs- und Fachwissen verfügen, das sie zu *Experten ihrer Erkrankung* werden läßt mit einer ganzheitlich Gesundheitsvorstellung: Körperliches, Psychisches, Soziales, Rechtliches und Ökonomisches wird erfaßt. Die Selbsthilfegruppen organisieren sich eigenständig und entwickeln Formen des Umgangs miteinander, die – wie in der Gruppendynamik beschrieben – eigenen Gesetzen folgt und Empowerment-Prozesse auf allen Ebenen ermöglicht.

Supervision für Selbsthilfegruppen – Konzept und Struktur

Das Selbsthilfzentrum München (SHZ) bietet seit Jahren Supervision an mit dem Ziel, Leiter/innen aus Gesundheitsinitiativen zu stärken und die Arbeit in

Selbsthilfegruppen zu qualifizieren. Themen, die im Rahmen der Gruppenarbeit entstehen, werden bearbeitet und neue Handlungswege eröffnet. Durch die selbstorganisierte Struktur der Gruppen und durch ihren besonderen Status: »Laien, aber Experten in eigener Sache« entsteht eine andere Dynamik als bei Supervisionen im professionellen Bereich; befördert werden die persönliche Selbsterfahrung und unkonventionelle Lösungen.

Entsprechend dem Empowerment-Ansatz des Selbsthilfezentrums wurde das Konzept für die Supervision so erarbeitet, daß die Teilnehmer/innen sich weitgehend gegenseitig stärken und den Supervisor/innen eher die Rolle von Moderator/innen zukommt. Angelehnt wurde das Konzept an die Art, wie in Balintgruppen gearbeitet wird¹. Die Supervisionsgruppe besteht aus sechs Personen von sechs unterschiedlichen Gesundheitsgruppen, die sich auf folgendes Supervisionskonzept verpflichtet haben:

- die Struktur des Ablaufs wird eingehalten
- alle arbeiten gemeinsam engagiert an Lösungen von Fällen mit
- die Meinung anderer wird geachtet
- es besteht Schweigepflicht

Die Supervision wird geleitet von zwei Mitarbeiterinnen des Selbsthilfezentrums: einer Psychologin und mir als Diplom Supervisorin.

Struktur der Supervision:

In einer Supervisionssitzung (drei Stunden Dauer mit Pause) werden zwei Fälle bearbeitet. Jede Person, die ihren Fall einbringt, bekommt fünfzig Minuten Zeit.

Zehn Minuten Fall-Beschreibung:

Die Person schildert den Fall und formuliert zwei Fragen. Kurze Nachfragen von der Gruppe werden beantwortet.

Dreißig Minuten Rückmeldungen:

Die Person hört schweigend zu, was die anderen zum Fall an Ideen, Erfahrungen, Interpretationen, Gefühlen einbringen. Nur Einzelbeiträge, keine Diskussionen. Die Supervisorinnen ergänzen, achten auf das gleichwertige Nebeneinander der Beiträge und darauf, daß der Falleinbringer nur annimmt, was für ihn persönlich brauchbar, anregend, bedeutend ist.

Zehn Minuten mögliche Schritte / Handlungen:

Die Person teilt mit, was von den gehörten Anregungen hilfreich ist, was sie berührt, was sie umsetzen wird. Die Supervisorinnen stützen die Person und führen hin zu einem stimmigen Abschluß mit Handlungsalternativen.

Nächste Supervisionssitzung:

Es wird nachgefragt, was in der Zwischenzeit – bezogen auf den eingebrachten Fall – passiert ist.

Diese Struktur hat sich bewährt, da sie zum einen die Eigenressourcen der Teilnehmer/innen mobilisiert, zum anderen durch die gemischte Zusammensetzung einen reichhaltigen Austausch mit unterschiedliche Ebenen des Lernens für die Arbeit in den Selbsthilfegruppen ermöglicht.

Ressourcen der Supervisand/innen nutzen

Die empowerment-orientierte Grundhaltung der Supervisorinnen impliziert, das *Expertentum der Teilnehmer/innen* anzuerkennen und die Personen zu achten und wertzuschätzen, die sich der Krankheit stellen und immer neu trotz existentieller Bedrohungen ein lebenswertes Leben gestalten.

Als Nachfolgerin einer der zwei Supervisorinnen begann ich in zwei schon längere Zeit bestehenden Gruppen die Supervision. Die herzliche und unproblematische Aufnahme in beiden Gruppen überraschte mich. Aus Supervisionen mit Professionellen kannte ich eher die anfänglich distanzierte Art und die Konfrontation mit zahlreichen Sachfragen und Erwartungen.

In der Supervision spiegelt sich die spezifische *empowerment-fördernde Struktur der Selbsthilfegruppen* wider: Sie kennen einen beständigen Personenwechsel, sie müssen sich zunächst unorganisiert Regeln selbst geben und es gibt keine festgelegten Rollen – alle sind mitverantwortlich für das Gelingen in der Gruppe. Die Selbsthilfegruppe lebt von dem mitmenschlichen Umgang miteinander und verfügt über eine ausgeprägte Sensibilität. Daher sind die Erwartungen an die Supervisorin andere als »professionelle Sach-Kompetenz«. Sie wollen angenommen und geachtet werden als die Menschen, die sie sind: mit ihren Einschränkungen und »Verrücktheiten«. Sie genießen es, in der Supervision »wichtig und bedeutend« zu sein – anders als die beständige Erfahrung, als Kranke ausgeschlossen, negiert oder nicht wie normale Menschen behandelt zu werden.

Unprofessionelle Fragen

In der ressourcen-orientierten Supervision mit Laien überrascht und fasziniert das Potential an Ideen, Lösungsmöglichkeiten, Betrachtungsweisen, die gemeinsam entwickelt werden. So werden z. B. Fragen gestellt, die aus einem traditionell-professionellen Blickwinkel in der Regel nicht gestellt werden, die jedoch häufig einen wesentlichen Kern des Problems berühren. Durch diese »unprofessionellen« Fragen (die im Empowerment eine wichtige Rolle spielen) wird oft ein Perspektivenwechsel erreicht, der einen anderen Blick auf das Anliegen ermöglicht.

Beispiel »Fragen stellen«:

Die Vertreterin einer Krebsgruppe schildert das Problem mit »fragwürdigen Heilern, die Wunder versprechen« und die Frauen so auf einen Weg bringen, der manchmal tödlich endet. So wie bei einer Frau, die nicht auf sie hören wollte und eine Misteltherapie statt einer konventionellen Behandlung unternahm und nach langem Leiden starb. »Was soll ich tun, wenn die Frauen der Homöopathie vertrauen?« – Eine der ersten Fragen war: »Haben Sie das Gefühl, ich weiß, was richtig ist?« – Diese Frage löste einen Perspektivenwechsel aus: »Tatsächlich weiß ich nicht, was richtig ist – aber ich kann von meinen Erfahrungen in der Gruppe berichten und von qualvollen Irrwegen«. Eine andere Frage war: »Wie geht es, dieser Frau ihren Weg zu lassen?« »Sehr schlecht. Mitansetzen zu müssen, wie jemand leidet ...«. Das ist ein berechtigtes Gefühl, und genau diese Gefühle kann die Leiterin inzwischen ihren

Frauen mitteilen, statt zu sagen: »Du machst was falsch!« So respektiert sie sich selbst und die andere – die jetzt frei steht, zu wählen – die aber auch konfrontiert wird mit wichtigen Erfahrungen, die sie in ihrer Entscheidung beeinflussen.

Geschichten – eine indirekte Form des Ratgebens

Auch die Beiträge der Teilnehmer/innen in der Supervision spiegeln meist eigene Erfahrungen wider und sind häufig in *Geschichten* gekleidet. Geschichten sind in ihrer kreativen Form ein Element von Empowerment. Diese indirekte Art des Ratgebens erlaubt dem Zuhörenden, sich ein eigenes Bild zu entwerfen, sich angesprochen zu fühlen oder sich zu distanzieren. Damit wird ein wichtiges Element in der Supervision gewährleistet: die freiwillige verantwortliche Übernahme von Problemlösungsstrategien.

Beispiel »Eigene Geschichten«:

Ein wiederkehrendes Thema ist die Überlastung damit, rund-um-die-Uhr angerufen zu werden und lange Gespräche zu führen. Hier führt die Fülle von Erfahrungen der anderen immer zur Auswahl einer passenden Lösung. Geschichten hierzu sind: »Nachdem es in meiner Ehe zur Krise kam wegen der vielen Telefongespräche, habe ich mir einen Anrufbeantworter zugelegt.« »Wenn mir ein Gespräch zu lang wird, benutze ich einen Trick, auf den ich zufällig kam, als mich die Nachbarin besuchte und klingelte. Ich sage jetzt einfach, wenn es mir zuviel wird: Es klingelt, ich muß jetzt an die Tür.« »Mit der Zeit wurde mir klar, daß die nicht zur Gruppe kommen, weil ich am Telefon schon so intensiv redete. Jetzt verweise ich auf die Gruppe: Die sollen ihre Geschichte allen erzählen.«

Es werden jedoch auch deutliche Ratschläge gegeben: »Mach dies oder mach das ... !« Diese Ratschläge relativieren sich, da ein anderes Gruppenmitglied u. U. ganz das Gegenteil vorschlägt und begründet, warum.

»Beispiel Ratschläge«:

»Feste Telefonzeiten rate ich Dir nicht: Da könnte ja grad einer Deiner Suizid-Gefährdeten Deine Hilfe brauchen!« »Ich finde trotzdem, Du hast ein Recht auf Dein Leben, Du bist auch krank. Ich rate Dir, schalte den Anrufbeantworter ein – dann kannst Du ja hören, ob es was Wichtiges ist« »Patenschaften finde ich gut: Nicht Du allein, jeder kümmert sich um einen.«

Vielzahl an Ideen – ein Pool der Möglichkeiten

Die *Vielzahl an Ideen*, die hier in dreißig Minuten von fünf Gruppenmitgliedern gemeinsam für einen entsteht, stellen einen *»Pool der Möglichkeiten«* dar, aus dem gewählt werden kann. Ich als Supervisorin habe in aller Regel nur wenig zu ergänzen – und: Meine Ideen stehen neben anderen Ideen, auf die ich selbst nicht gekommen wäre. Es besteht nicht die Gefahr, den *»Beitrag des Profis überhöht zu bewerten und blind zu folgen«*.

Natürlich macht die Vielzahl an Ideen noch nicht die Lösung aus. Daher ist die Unterstützung des Falldarstellers durch die Supervisorinnen notwendig, wenn

es darum geht, herauszufinden, was für die Person tatsächlich hilfreich sein könnte.

Beispiel »Unterstützung durch Supervisorinnen«:

Einzelne Beiträge können auch verletzend wirken, die / den Falldarsteller/in in die Defensive drängen und eine Verteidigungshaltung auslösen. Hier ist es wichtig, herauszustellen, daß es nur um die Wahrnehmung der hilfreichen Beiträge geht. Und die anderen? »Lassen Sie die einfach so stehen ... für Sie sind die nicht interessant.«

In der Supervision wird spürbar, wie spannend es sein kann, die Ressourcen einer Gruppe auszuschöpfen, wieviel Spaß es macht, »den Pool der Möglichkeiten« gemeinsam zu entwickeln und zu nutzen. Alle Beteiligten sind immer neu erstaunt und gefesselt von den Geschichten, die, aus dem Leben entstanden, Ideen und Lösungen enthalten, die sich im Verlauf der Supervision herauskristallisieren. Die Supervisorinnen sorgen dafür, daß sich das Potential der Gruppe entfalten kann und sinnvoll genutzt wird.²

Supervisand/innen in der Rolle des Beraters

Die Teilnehmer/innen sind gefordert, als Berater/innen während der »dreißig Minuten Rückmeldung« (Mit-)Verantwortung für das Anliegen des Falleinbringers zu übernehmen. Die Supervisorinnen beteiligen somit die Anwesenden direkt am »Erfolg« der Supervision. Sie übernehmen Verantwortung ernsthaft und engagiert und nicht selten mit Stolz auf das, was sie zu sagen haben.

In der Rolle der Berater/innen lernen sie indirekt für ihre eigene Arbeit, was Qualität und Leistung von Beratung ausmacht, durch

– *Reflexion der eigenen Praxis*

»Kenne ich eine ähnliche Situation aus meiner Gruppe? Wie war es da, was haben wir gemacht, und was war gut, nicht gut? Was könnte in diesem Fall helfen?«

– *Übungsfeld Beratung*

Einübung von Beratungskompetenz mit Rückmeldungen der anderen: »Was ist Deine Projektion auf den Anderen? Was ist wie warum hilfreich?«

– *Wertschätzung und Würdigung der Arbeit in Selbsthilfegruppen*

Die Arbeit von Professionellen wird über Berufszugehörigkeit und Lohn gewürdigt, das ehrenamtlichen Engagement wird in unserer Gesellschaft (noch) nicht als produktive Arbeit gewertet. In der Berater/innen-Rolle wird deutlich: Die Gruppe ist nicht »bloß« so ein Gesprächskreis, wo »man mal redet«, sondern eine Unterstützung, die dicht an professionelle Beratung heranreicht bzw. ihr auf einer anderen Ebene ebenbürtig ist.

– *Die Botschaften an sich selbst*

Teilnehmer/innen in der Rolle der Berater/innen formulieren häufig das, was sie selbst brauchen. Diese »Doppelbotschaften« wirken nach innen und nach außen – für sich und andere.

Stärken statt Schwächen betonen – Kraftquellen mobilisieren

Indem in der Supervision die Stärken unterstützt werden, das Lachen und das Leichte erwünscht ist und nicht – wie es Kranke häufig erfahren – die Defizithaltung betont wird, entfaltet sich mit der Zeit ein kreatives Potential, das häufig verbunden ist mit lustbetonten, humorvollen Beiträgen. Dabei ist es wichtig, daß Beiträge nicht entwertet oder an professionellen Vorstellungen gemessen werden.

Das Wissen und die Erfahrungen der Supervisand/innen nutzen

In der Supervision wird der Raum geöffnet für die Weitergabe von Erfahrungen und Wissen aus der langjährigen Arbeit in und mit den Selbsthilfegruppen. Durch den gemeinsamen Hintergrund finden sich alle wieder in dem, was andere beschäftigt, und werden ergänzt durch das, was andere tun. Sie können so voneinander lernen, sich bestätigen lassen, daß sie »das Richtige tun«, »es anderen ja genauso geht« und gemeinsam ganz neue Ideen entwickeln.

Eigenverantwortung und Eigenkontrolle – Gelerntes umsetzen

In den letzten zehn Minuten der Supervision entwickelt die / der Falleinbringer/in mit der Unterstützung der Supervisorinnen konkrete Handlungsschritte, die in der Arbeit mit der Selbsthilfegruppe umgesetzt werden sollen.

In der darauffolgenden Sitzung wird nachgefragt, was umgesetzt wurde. Da die Supervision als *gemeinsamer Prozeß* verstanden wird, überprüfen die Teilnehmer/innen gegenseitig die Veränderungen und Lernerfolge – auch über längere Zeit hinweg. Was hat sich tatsächlich verändert? Es erfolgt Bestätigung, Lob: *Entwicklung wird sichtbar*. Wiederholt sich ein und dasselbe Thema ohne Veränderung, verweigern die Teilnehmer/innen ihre Ideen und haken nach: »Dazu weiß ich jetzt nichts mehr zu sagen. Wir haben Dir so oft gesagt, dies oder das könntest du tun, und es passiert nichts. Warum?« Es findet eine Analyse statt: Woran liegt es, wenn nichts wirkt? Und es entsteht die Motivation, Veränderungen tatsächlich einzuleiten.

Es gäbe noch reichlich Aspekte empowerment-orientierter Supervision, die sich an Beispielen aus der Praxis belegen ließen. Ich möchte es hierbei belassen in der Hoffnung, die eine oder andere Anregung gegeben zu haben, so daß damit vielleicht »Empowerment« bei den Leser/innen selbst erfahrbar wurde.

Anmerkungen

1 »Balintgruppenarbeit ist eine Form der Gruppensupervision, in der Angehörige einer Profession, die beruflich und privat unabhängig voneinander sind, sich mit Hilfe eines / einer psychoanalytisch-psychotherapeutisch gebildeten Leiters / Leiterin mit der Analyse von Professional-Klient-Interaktion befassen. Ziel ist die Erhöhung der professionellen Kompetenz im Umgang mit Klienten/innen und der bewußte Umgang mit der professionellen Rolle. Voraussetzung dafür ist eine an die professionelle Rolle und den jeweiligen Fall gebundene Selbsterfahrung.« (Pühl 1994, S. 75)

2 Harlene Anderson und Harold A. Goolishian beschreiben in ihrem Aufsatz »Supervision als kooperativer Dialog«: »Für uns ist es wichtig, eine Haltung des neugierigen Abenteurers einzunehmen und in den Bann der menschlichen Geschichten zu geraten. Wir lieben die Menschen, und

wir erfreuen uns an ihren Geschichten. Wir sind neugierige und emsige Zuhörer.« (Brandau 1991, S. 78)

Literatur

Bobzien, Monika / Stark, Wolfgang: Empowerment als Konzept psychosozialer Arbeit und als Förderung von Selbstorganisation. In: Balke, Klaus / Thiel, Wolfgang (Hrsg.): Jenseits des Helfens. Professionelle unterstützen Selbsthilfegruppen. Freiburg im Breisgau 1991, S. 169-187

Brandau, Hannes: Supervision aus systemischer Sicht. Salzburg 1991

Fatzer, Gerhard (Hrsg.): Supervision und Beratung. Edition Humanistische Psychologie. Köln 1991

Pühl, Harald (Hrsg.): Handbuch der Supervision 2. Berlin 1994

Stark, Wolfgang: Empowerment – Neue Handlungskompetenz in der psychosozialen Praxis. Freiburg im Breisgau 1996

Trojan, Alf (Hrsg.): Wissen ist Macht – Eigenständig durch Selbsthilfe in Gruppen. Frankfurt/M. 1986

Eva Kreling ist Diplom-Supervisorin (DGSv) und Diplom-Sozialpädagogin. Ihre Diplomarbeit an der Gesamthochschule Kassel 1998 hat sie zum Thema »Empowerment-orientierte Supervision« verfasst. Sie arbeitet in München als freie Supervisorin sowie in der Fortbildung und ist im Selbsthilfezentrum München zuständig für »Bürgerschaftliches Engagement«.