

Inhalt

Geleitwort zur Reihe	11
Vorwort zur zweiten Auflage	13
Vorwort zur ersten Auflage	21
Teil A – Grundlagen	
1 Von der Couch in die Organisation	35
<i>Mathias Lobmer und Heidi Möller</i>	
1.1 Historische Entwicklung	38
1.2 Zentrale Konzepte	40
1.2.1 Gruppen- und Organisationsdynamik	40
1.2.2 Primäre Aufgabe, Angst und Abwehr	41
1.3 Die Psychodynamik von Führung und Gefolgschaft	43
1.4 Die Rolle der Struktur in Organisationen	45
1.5 Die Beziehung von Container und Contained in Organisationen	47
1.6 Fazit	48
2 Psychodynamische Organisationsberatung	52
<i>Mathias Lobmer und Heidi Möller</i>	
2.1 Die Modifikation psychoanalytischer Techniken in der Beratung von Organisationen	54
2.1.1 Die Arbeit mit dem Widerstand	54

2.1.2	Die Abstinenz in der psychodynamischen Organisationsberatung.....	56
2.1.3	Die Übertragung in der psychodynamischen Organisationsberatung.....	58
2.1.4	Unterschiedliche Interventionsmodi in der psychodynamischen Organisationsberatung.....	60
2.2	Fazit	65
3	Ethnopsychoanalytische Zugänge in der Beratung von Organisationen	68
	<i>Heidi Möller</i>	
3.1	Zum Begriff der »Organisationskultur«	69
3.2	Zur Erfassung kollektiver Sinnsysteme	73
3.3	Die Haltung der Organisationsberater in der fremden Organisationskultur	74
	3.3.1 Anleihen aus der Ethnopsychoanalyse.....	74
3.4	Selbstreflexivität.....	80
3.5	Der Enkulturationsprozess der Organisationsberater	82
3.6	Das »Gruppen-Ich« und das »Clangewissen«.....	85
3.7	Forschungsmethodologische Perspektiven	86
3.8	Tiefenhermeneutischer Zugang in der Organisationsdiagnostik	86
4	Die Dynamik des Wandels in Organisationen	91
	<i>Heidi Möller</i>	
4.1	Persönlichkeitsmerkmale und Wandlungsprozesse	95
4.2	Zur Psychodynamik des Wandels.....	100
4.3	Maladaptive Copingmechanismen	102
	4.3.1 Wege aus dem Dilemma	103
4.4	Zur Komplexität von Wandlungsprozessen am Beispiel der Universität	105

Teil B – Beratungsfelder

5	Teamarbeit – Zur Psychodynamik psychosozialer Organisationen	115
	<i>Mathias Lobmer</i>	
5.1	Die Krise der Zusammenarbeit in psychosozialen Organisationen	116
5.2	Teams und Organisationen als offene Systeme	118
5.3	Der Konflikt zwischen Stabilität und Veränderung	119
5.4	Organisationskultur und Primäraufgabe	121
5.5	Das Selbstmanagement in der Rolle	123
5.6	Teamarbeit: Partizipation und Vermeidung	124
5.7	Aggression, Macht und Kränkungsangst in psychosozialen Teams	126
5.8	Die Spaltungsdynamik von Team und Leitung	130
5.9	Fazit	132
6	Psychoanalytische Supervision	135
	<i>Heidi Möller</i>	
6.1	Zur Rezeption in Deutschland	139
6.2	Zur Berufspolitik	140
6.3	Das Spannungsfeld zwischen Psychotherapie und Supervision	142
6.4	Zur Konzeption von Supervision	144
6.5	Psychoanalytische Teamsupervisionsansätze	146
6.5.1	Das Modell der Balint Gruppe	147
6.5.2	Die analytische Gruppenarbeit nach Foulkes	148
6.5.3	Das Modell des »Container-Contained« nach Bion	150
6.5.4	Neuere psychoanalytische Supervisionsansätze	152
6.6	Die Vorbereitung	154
6.7	Die Methodik psychoanalytischer Supervision	154
6.7.1	Die Technik psychoanalytischer Teamsupervision	157

6.8	Die Rolle des Supervisors	158
6.8.1	Der Supervisor als Lehrer	161
6.8.2	Der Supervisor als Leiter	162
6.9	Abschließende Wertung psychoanalytischer Zugänge zur Supervision	166
7	Psychoanalytisches Führungsverständnis	169
	<i>Mathias Lobmer</i>	
7.1	Das Spannungsfeld von Sach- und Beziehungsorientierung	170
7.2	Die unbewusste Dimension von Führung	174
7.3	Die Containment-Funktion der Führung	176
8	Der Dialog im Coaching	181
	<i>Heidi Möller</i>	
8.1	Zum Verhältnis von Profession und Wissenschaft...	182
8.2	Der Stand der Forschung	185
8.3	Wie wird im Coaching gesprochen?	187
8.4	Die Bedeutung der Metapher	189
8.5	Life-Coaching	194
8.6	Coaching als Dialograum	196
9	Der Berater zwischen den Fronten: Die Dynamik von Vertrauen, Misstrauen und Containment in Organisationen	201
	<i>Mathias Lobmer</i>	
9.1	Vertrauen als Grundbedingung für die Zusammenarbeit in Organisationen	204
9.2	Die Dynamik von Vertrauen, Misstrauen und Containment in Organisationen	207
9.3	Der Berater zwischen den Fronten: das Ringen um die Triangulierung	209
9.4	Die Krise als Chance: Systemkollaps, Groll und Realitätskontrolle	216
9.5	Containment als gemeinsame Leistung von Leitung und Team	218

9.6	Ungenügen und Omnipotenz: der Import der narzisstischen Patientendynamik	220
9.7	Fazit	222
10	Der Umgang mit Verwicklungen und Verstrickungen – Abstinenz, Containment und Verantwortung im Beratungsprozess	226
	<i>Mathias Lohmer</i>	
10.1	Die Teilhabe des Beraters an der Organisation	227
10.2	Verwicklung, Verstrickung und Abstinenz	228
10.3	Containment im Beratungsprozess	230
10.4	Fazit	234
	Literatur	237
	Sachwortverzeichnis	249
	Personenverzeichnis	253