

# Inhalt

<b>Geleitwort zur Reihe .....</b>	<b>9</b>
<b>Vorwort .....</b>	<b>11</b>
<b>Teil A – Grundlagen .....</b>	<b>23</b>
<b>1      Von der Couch in die Organisation .....</b>	<b>25</b>
Mathias Lohmer und Heidi Möller	
1.1    Historische Entwicklung .....	28
1.2    Zentrale Konzepte .....	29
1.2.1   Gruppen- und Organisationsdynamik .....	30
1.2.2   Primäre Aufgabe, Angst und Abwehr .....	31
1.3    Die Psychodynamik von Führung und Gefolgschaft .....	32
1.4    Die Rolle der Struktur in Organisationen .....	34
1.5    Die Beziehung von Container und Contained in Organisationen .....	36
1.6    Fazit .....	37
<b>2      Psychodynamische Organisationsberatung .....</b>	<b>41</b>
Mathias Lohmer und Heidi Möller	
2.1    Die Modifikation psychoanalytischer Techniken in der Beratung von Organisationen .....	43
2.1.1   Die Arbeit mit dem Widerstand .....	43
2.1.2   Die Abstinenz in der psychodynamischen Organisationsberatung .....	44
2.1.3   Die Übertragung in der psychodynamischen Organisationsberatung .....	47
2.1.4   Unterschiedliche Interventionsmodi in der psychodynamischen Organisationsberatung .....	49

<b>3</b>	<b>Ethnopsychoanalytische Zugänge in der Beratung von Organisationen .....</b>	<b>56</b>
	Heidi Möller	
3.1	Zum Begriff der »Organisationskultur« .....	57
3.2	Zur Erfassung kollektiver Sinnsysteme .....	61
3.3	Die Haltung der Organisationsberater in der fremden Organisationskultur .....	62
	3.3.1 Anleihen aus der Ethnopsychoanalyse .....	62
3.4	Selbstreflexivität .....	67
3.5	Der Enkulturationsprozess der Organisationsberater .....	69
3.6	Das »Gruppen-Ich« und das »Clangewissen« .....	72
3.7	Forschungsmethodologische Perspektiven .....	73
3.8	Tiefenhermeneutischer Zugang in der Organisationsdiagnostik .....	74
<b>4</b>	<b>Die Dynamik des Wandels in Organisationen .....</b>	<b>78</b>
	Heidi Möller	
4.1	Persönlichkeitsmerkmale und Wandlungsprozesse .....	81
4.2	Zur Psychodynamik des Wandels .....	86
4.3	Maladaptive Copingmechanismen .....	88
	4.3.1 Wege aus dem Dilemma .....	89
4.4	Zur Komplexität von Wandlungsprozessen am Beispiel der Universität .....	92
<b>Teil B – Beratungsfelder .....</b>		<b>99</b>
<b>5</b>	<b>Teamarbeit – Zur Psychodynamik psychosozialer Organisationen .....</b>	<b>101</b>
	Mathias Lohmer	
5.1	Die Krise der Zusammenarbeit in psychosozialen Organisationen .....	102
5.2	Teams und Organisationen als offene Systeme .....	103
5.3	Der Konflikt zwischen Stabilität und Veränderung .....	105
5.4	Organisationskultur und Primäraufgabe .....	107
5.5	Das Selbstmanagement in der Rolle .....	109
5.6	Teamarbeit: Partizipation und Vermeidung .....	110
5.7	Aggression, Macht und Kränkungsfurcht in psychosozialen Teams .....	111

---

5.8	Die Spaltungsdynamik von Team und Leitung .....	115
6	<b>Psychoanalytische Supervision .....</b>	<b>119</b>
	Heidi Möller	
6.1	Zur Rezeption in Deutschland .....	122
6.2	Zur Berufspolitik .....	124
6.3	Das Spannungsfeld zwischen Psychotherapie und Supervision .....	126
6.4	Zur Konzeption von Supervision .....	128
6.5	Psychoanalytische Teamsupervisionsansätze .....	130
	6.5.1 Das Modell der Balint Gruppe .....	130
	6.5.2 Die analytische Gruppenarbeit nach Foulkes .....	132
	6.5.3 Das Modell des »Container-Contained« nach Bion .....	133
	6.5.4 Neuere psychoanalytische Supervisionsansätze ....	135
6.6	Die Vorbereitung .....	137
6.7	Die Methodik psychoanalytischer Supervision .....	138
	6.7.1 Die Technik psychoanalytischer Teamsupervision .....	140
6.8	Die Rolle des Supervisors .....	141
	6.8.1 Der Supervisor als Lehrer .....	144
	6.8.2 Der Supervisor als Leiter .....	145
6.9	Abschließende Wertung psychoanalytischer Zugänge zur Supervision .....	148
7	<b>Psychoanalytisches Führungsverständnis .....</b>	<b>152</b>
	Mathias Lohmer	
7.1	Das Spannungsfeld von Sach- und Beziehungsorientierung .....	153
7.2	Die unbewusste Dimension von Führung .....	157
7.3	Die Containment-Funktion der Führung .....	159
8	<b>Der Dialog im Coaching .....</b>	<b>164</b>
	Heidi Möller	
8.1	Zum Verhältnis von Profession und Wissenschaft .....	165
8.2	Der Stand der Forschung .....	167
8.3	Wie wird im Coaching gesprochen? .....	169
8.4	Die Bedeutung der Metapher .....	172

## Inhalt

---

8.5	Life-Coaching .....	176
8.6	Coaching als Dialograum .....	179
<b>9</b>	<b>Der Berater zwischen den Fronten: Die Dynamik von Vertrauen, Misstrauen und Containment in Organisationen .....</b>	<b>183</b>
	Mathias Lohmer	
9.1	Vertrauen als Grundbedingung für die Zusammenarbeit in Organisationen .....	186
9.2	Die Dynamik von Vertrauen, Misstrauen und Containment in Organisationen .....	189
9.3	Der Berater zwischen den Fronten: das Ringen um die Triangulierung .....	190
9.4	Die Krise als Chance: Systemkollaps, Groll und Realitätskontrolle .....	197
9.5	Containment als gemeinsame Leistung von Leitung und Team .....	199
9.6	Ungenügen und Omnipotenz: der Import der narzisstischen Patientendynamik .....	201
<b>10</b>	<b>Der Umgang mit Verwicklungen und Verstrickungen – Abstinenz, Containment und Verantwortung im Beratungsprozess .....</b>	<b>206</b>
	Mathias Lohmer	
10.1	Die Teilhabe des Beraters an der Organisation .....	207
10.2	Verwicklung, Verstrickung und Abstinenz .....	208
10.3	Containment im Beratungsprozess .....	209
<b>Literatur .....</b>	<b>217</b>	
<b>Sachwortverzeichnis .....</b>	<b>229</b>	
<b>Personenverzeichnis .....</b>	<b>231</b>	