

Mathias Lohmer
Heidi Möller

Psychoanalyse in Organisationen

Einführung in die
psychodynamische
Organisationsberatung

?

Verlag W. Kohlhammer

Inhalt

Geleitwort zur Reihe	9
Vorwort	11
Teil A – Grundlagen	23
1 Von der Couch in die Organisation	25
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
2 Psychodynamische Organisationsberatung	41
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

3	Ethnopsychanalytische Zugänge in der Beratung von Organisationen	56
	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 Ethnopsychanalyse	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
4	Die Dynamik des Wandels in Organisationen	78
	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
	Teil B – Beratungsfelder	99
5	Teamarbeit – Zur Psychodynamik psychosozialer Organisationen	101
	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 Kränkungsangst in psychosozialen Teams	111

5.8	Die Spaltungsdynamik von Team und Leitung	115
6	Psychoanalytische Supervision	119
	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	Psychoanalytisches Führungsverständnis	152
	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	Der Dialog im Coaching	164
	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

8.5	Life-Coaching	176
8.6	Coaching als Dialograum	179
9	Der Berater zwischen den Fronten: Die Dynamik von Vertrauen, Misstrauen und Containment in Organisationen	183
	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
10	Der Umgang mit Verwicklungen und Verstrickungen – Abstinenz, Containment und Verantwortung im Beratungsprozess	206
	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
	Literatur	217
	Sachwortverzeichnis	229
	Personenverzeichnis	231

