

Inhaltsverzeichnis

1	Psychoanalyse im Unternehmen - warum eigentlich?	1
2	Die psychologische Bedeutung der Arbeit	11
2.1	Unbewußte Einflüsse auf das Zusammenspiel von Mensch und Arbeit	11
2.1.1	Die Berufswahl - eine "vernünftige" Entscheidung?	13
2.1.2	Arbeitsbedingungen und unbewußte Konflikte: ein gordischer Knoten?	16
2.1.3	Der ganz normale Wahnsinn	19
2.2	Bewußte und unbewußte Quellen von Arbeitsmotivation und -zufriedenheit	24
2.3	Phantasien über das Unternehmen	36
2.4	Die "Guten" und die "Bösen": Abwehrprozesse in Organisationen	39
2.5	Mit Veränderungen leben	46
2.6	Arbeitszufriedenheit und persönliche Entwicklung im Lebenszyklus	50
2.6.1	Der Realitätsschock	50
2.6.2	Berufliche Sozialisation und persönliche Reifung	51
2.6.3	Die "Midlife-crisis": Ein Problem auch für Manager?	52
2.6.4	Die Akzeptanzphase	58
2.6.5	Der Vorruhestand	58
3	Führung aus psychoanalytischer Sicht	65
3.1	Funktionen und Merkmale von Führung	65
3.2	Führungspersönlichkeit und Führungsstil	72
3.2.1	Eigenschaften oder Erwartungen?	73
3.2.2	Charismatische Führung vs. Führung durch Konsens	78
3.2.3	Menschen, Taktiken, Ideen	82
3.2.4	Gewinner um jeden Preis?	85
3.3	Regressive Prozesse im Umfeld von Führung	92
3.3.1	Irritierende Beziehungsmuster	92
3.3.2	"Family Life" im Unternehmen?	105
3.3.3	Die Neurosen der Chefs	111
3.4	Regressive Prozesse in Arbeitsgruppen	124

3.5	Schwierige Führungsprobleme	127
3.5.1	Arbeitsstörungen	127
3.5.2	Die Verarbeitung von Enttäuschungen	132
3.5.3	Der Umgang mit Schuldgefühlen	134
3.5.4	Wenn der Lotse von Bord geht: Führungswechsel	136
3.6	Frauen und Männer in Führungspositionen	140
4	Macht: Verantwortung oder Kompensation	145
4.1	Die Machtfalle	145
4.2	Organisationspsychologische Ansätze	148
4.3	Macht als psychologisches Konzept	150
4.4	Macht und Selbstwertgefühl	153
4.4.1	Macht oder Ohnmacht?	153
4.4.2	Selbstwertgefühl durch Macht?	156
5	Therapie für Unternehmen	165
5.1	Warnsignale	165
5.2	Einige Anmerkungen zur Organisationsentwicklung aus psychoanalytischer Sicht	171
5.3	Modelle, Ansätze, Aktivitäten	184
5.3.1	Paradoxe Systeme verändern: Das Mailänder Modell von Mara Selvini Palazzoli	184
5.3.2	Sozialpsychologisches Engagement und angewandte Psychoanalyse: Die Arbeiten von Michael Maccoby	194
5.3.3	Unternehmensberatung als angewandte Psychoanalyse: Der Ansatz von Harry Levinson	204
5.3.4	Das INSEAD-Modell: Der Ansatz von Manfred F. R. Kets de Vries	209
5.4	Psychoanalytisch orientierte Weiterbildungsangebote	228
5.4.1	Die Tavistock-Konferenzen	228
5.4.2	Das Programm der Menninger Foundation	234
6	Chancen und Risiken einer angewandten Psychoanalyse im Unternehmen	249
	Literaturverzeichnis	253
	Sachverzeichnis	263