

Inhaltsverzeichnis	Seite
Vorwort	11
1. ENTWICKLUNG UND ANWENDUNG DES GESTALT- MODELLS VON FIGUR UND GRUND	15
Frühe Untersuchungen visueller Wahrnehmungen	18
Figurbildung	20
Das Gesetz der Prägnanz	23
Erweiterung auf den Bereich Motivation / Handlung	24
Erweiterung auf die gesamte organismische Funktion	29
Anwendung auf individuelle Entwicklung	30
Verfeinerung der Einzeltherapie	32
Anwendung auf größere Systeme	33
Zusammenfassung	34
2. DER GESTALTZYKLUS DES ERLEBENS ALS ORIENTIERUNGSPRINZIP	37
Bewußtheit	37
Energie	39
Handlung und Kontakt	40
Lösung und Abschluß	44
Gestaltzyklus der Interaktion	45
Anwendung auf die Organisationsberatung	56
Eine phänomenologische Datenkonzeption	59
Der Abschluß von Arbeitseinheiten	61
3. EIN GESTALTMODELL DER INTERVENTION IN ORGANISATIONEN	65
Der Akt der Intervention	65
Intervention als Veränderung von Grenzen	67
Das Gestaltmodell für Interventionen	71
Intervention als das Bereitstellen von Präsenz	72
Grundlegende Aktivitäten eines gestaltorientierten Intervenierenden	75
Widerstand aus der Sicht des Gestaltansatzes	79
Das Gestaltmodell im Vergleich mit den von Schein beschriebenen Modellen	80
Das Modell im Vergleich zu Agyris' Theorie der Intervention Implikationen	84 86

4. ÜBER PRÄSENZ: DER BERATER ALS LERNMODELL	89
Präsenz beim Lehren	96
Stil als Element der Präsenz	98
Präsenz im Kontext des Gestaltansatzes	99
Stimmigkeit	103
Explizites gegenüber mysteriösem Verhalten	104
Narzißtische gegenüber kollektiver Identität	105
Klinischer gegenüber kontaktholendem Modus	107
Schlußfolgerung	108
5. DIE VON EINEM KOMPETENTEN BERATER ERWÜNSCHTEN FÄHIGKEITEN	111
Erforderliche Verhaltenskompetenzen	115
Entwicklung und Anwendung von Fähigkeiten	126
6. DER GESTALTPROZESS DER BEWUSSTHEIT BEI DER EINSCHÄTZUNG VON ORGANISATIONEN	131
Diagnose als Hypothesenbildung	133
Gerichtete gegenüber ungerichteter Bewußtheit	135
Der Gestaltprozeß der Bewußtheit	137
Überdenken von Annahmen über die Ziele diagnostischer Arbeit	141
Integration der beiden Modelle	143
Implikationen	147
7. EVOKATIVE UND PROVOKATIVE FORMEN DER BEEINFLUSSUNG BEI DER DURCHFÜHRUNG VON VERÄNDERUNGEN	151
Die Bedeutung von Beeinflussung	151
Zwei Formen von Einfluß	153
Veranschaulichung beider Formen im Beratungsprozeß	161
Implikationen	166
8. ÜBER DIE BEDEUTUNG VON WIDERSTAND IN ORGANISATIONSZUSAMMENHÄNGEN	169
Bewußtheitsprozeß und Widerstand	175
Der Umgang mit Widerstand	179
Beispiele für den Umgang mit vielfältig gerichteter Energie	180
Implikationen	186

9. BEZIEHUNGEN MIT KLIENTEN ENTWICKELN : ORGANISATIONSBERATUNG IM VERGLEICH MIT PSYCHOTHERAPIE	189
Unterschiede zwischen Beratung und Psychotherapie	192
Strukturelle Aspekte von Psychotherapie und Beratung	195
Implikationen	199
Erläuternde Fallbeispiele	204
Schlußfolgerung	210
10. MARGINALITÄT, AUTONOMIE UND ANGLIEDERUNG: DAS PREKÄRE GLEICHGEWICHT	211
Marginalität und Arbeit an der Grenze	211
Dilemmata in Grenzfunktionen	214
Marginalität und Streß von Beratern	221
Der Umgang mit der eigenen Marginalität	222
Das Ausbalancieren der Bedürfnisse nach Autonomie und Angliederung	224
Implikationen	229
NACHWORT: LERNEN, MIT DEM BEDAUERN UMZUGEHEN	231
Rechtschaffenheit: Der Feind des Bedauerns	233
Das Problem verletzender Provokation	235
Implikationen	238
Abschluß	240
Register	243
Literaturverzeichnis	257