

Zu dieser Buchreihe	9
Vorwort	11
1 Organisationen im Wandel	13
2 Arbeitskonzepte – Theorien für die Praxis	15
2.1 Primäre Aufgabe	17
2.2 Primäres Risiko	18
2.3 Emotionalität der Arbeit	19
2.4 Psychosoziale Abwehr	20
2.5 Übertragung und Gegenübertragung	24
2.6 Containment	26
2.7 Innovationskultur	28
2.8 Rolle und Erwartungen	31
2.9 PS-Modus und D-Modus als unbewusste Handlungsmuster	32
2.10 Führungskräfte als Übertragungsfiguren	34
2.11 Führung und Gefolgschaft	35
2.12 Umgang mit negativen Emotionen und Erzeugung von Engagement und Leidenschaft	37
2.13 Mentalisierung in der Arbeitswelt	38
2.13.1 Regression	40
2.13.2 Mentalisierung im Team und in der Organisation	42
2.13.3 Zum methodischen Vorgehen	43

3	Coaching – Triangulierung verstehen	45
3.1	Die Triangulierungskompetenz im psychodynamischen Coaching	46
3.2	Containment als Arbeitshaltung	48
3.3	Konfliktachsen der operationalisierten psychodynamischen Diagnostik als Koordinatensystem	49
3.4	Das Objektbeziehungs-dreieck	51
3.5	Zusammenfassung wesentlicher Arbeitsprinzipien	53
4	Teamentwicklung – neue Muster der Zusammenarbeit ermöglichen	55
4.1	Ablauf einer Teamentwicklung	56
4.2	Modell zur Teamdiagnose	60
4.3	Merkmale psychodynamischer Teamentwicklung	62
5	Teamsupervision – fortlaufende Reflexion der Primäraufgabe	65
5.1	Nutzung von Spiegelungsphänomenen	65
5.2	Interventionsebenen des Supervisors	66
5.3	Methodik psychodynamischer Teamsupervision	69
6	Konfliktmediation – von der Vulnerabilität zur symbolischen Decke	72
6.1	Erweiterung des Konfliktverständnisses	73
6.2	Untersuchung des manifesten und latenten Konfliktes	74
6.3	Bearbeitung aktivierter psychodynamischer Konfliktthemen	76
6.4	Das gemeinsame Gespräch der Konfliktparteien	79
7	Organisationskulturen gestalten – Eigendynamiken erkennen und Spielräume eröffnen	81
7.1	Hilfreiche Fragen zur Organisationskultur	83
7.2	Evolution als Perspektive auf Organisationskulturen	85
7.3	Kann man als psychodynamischer Organisationsberater Kulturen gestalten und diese aktiv verändern?	86

8	Changemanagement – Subkulturen als Initiatoren nutzen	87
8.1	Nowland und Nextland, die Arbeitsweisen wandeln sich	87
8.2	Containment als Innovationsmotor	88
8.3	Diagnosemodell für Organisations- und Kulturentwicklung	89
8.4	Emotionalität als Changefaktor	90
8.5	Die Förderung von Subkulturen	91
9	Strategieentwicklung – Komplexität beidhändig bearbeiten	94
9.1	Das Graswurzelmodell	96
9.2	Die Antworten psychodynamischer Strategieentwicklung	97
9.3	Das Cynefin-Framework	100
10	Selbstreflexion als persönliche Voraussetzung des Beraters	102
10.1	Die Rolle der eigenen Emotion	102
10.2	Stetige Supervision oder Intervision	102
10.3	Die Bedeutung der Selbsterfahrung	103
11	Literatur	105