

Supervision im Dialog

Coaching und Supervision

Psychodynamische Beratung von Führungskräften

Bearbeitet von
Von Thomas Kretschmar, und Andreas Hamburger

1. Auflage 2019. Buch. Rund 244 S. Softcover
ISBN 978 3 17 033764 0

Wirtschaft > Betriebswirtschaft: Theorie und Allgemeines > Coaching, Training,
Supervision

Zu Leseprobe

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Inhalt

Vorwort der Reihenherausgeber	5
Geleitwort	7
Vorwort der Autoren	17
Danksagung	22
1 Historischer Überblick	23
1.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Coaching und Supervision	23
1.2 Geschichte der psychodynamischen Arbeit in Unternehmen	27
1.2.1 Geschichte der psychoanalytischen Supervision	27
1.2.2 Von der Couch zum Unternehmen: Anwendungen der psychoanalytischen Supervision auf soziale Kontexte	31
1.3 Anwendung im psychodynamischen Coaching	37
1.4 Anwendung in der psychoanalytischen Organisationssupervision	38
1.5 Gegenwärtiger Stand von Coaching und Organisationssupervision	43
1.5.1 Coaching: Qualitätsinitiative in Verbänden	44
1.5.2 Ausbildung, Zertifizierung und Lizenzierung in Psychoanalytischer Supervision	45
1.6 Coaching-Anlässe und Methoden	48
	11

1.7	Diskussion: Wie und wem nützen Coaching und Supervision? Organisations- und Individualperspektive, trainieren oder aufdecken.	51
2	Das Unbewusste im Unternehmen	54
2.1	Unbewusste Strukturen auf der Systemebene	54
2.1.1	Die primäre Aufgabe	55
2.1.2	Spaltung zwischen Führung und Management	56
2.1.3	Das Unternehmen als psychischer Rückzugsort	58
2.1.4	Die perverse Organisation	60
2.1.5	Das Nachfolgerproblem auf Systemebene ..	61
2.2	Unbewusste Strukturen auf der Personenebene	67
2.2.1	Die emotionale Erfahrung, Teil einer Organisation zu sein	68
2.2.2	Familienunternehmen und Nachfolgerproblem: Die innerpsychische Ebene	69
2.3	Interaktion von personaler und systemischer Ebene	71
2.3.1	Das Konzept der neurotischen Organisation	71
2.3.2	Burnout	72
2.3.3	Female Leadership – eine persönliche Frage der Organisationsentwicklung	75
2.3.4	Familienunternehmen und Nachfolgerproblem: Interaktion Person – System	77
2.4	Diskussion: Organisationsperspektive, Individualperspektive und das große Ganze. Wo liegen die zentralen Themen von Coaching und Organisations supervision?	80
3	State of the art	82
3.1	Haltung, Setting und ethische Prinzipien	82
3.1.1	Die Haltung des Coachs	82
3.1.2	Die psychoanalytische Haltung in der Organisations supervision	84

3.2	Mit dem Unbewussten arbeiten – Grundzüge der Praxis	88
3.2.1	Herstellung eines analytischen Raums	88
3.2.2	Deutung	91
3.2.3	Beziehung	95
3.3	Im Übergang zwischen Psychoanalyse, psycho- dynamischer Beratung und klassischem Coaching	99
3.3.1	Die Anwendung der Freien Assoziation im nicht-klinischen Kontext	101
3.3.2	Geführte Assoziation mit Imaginationen ...	102
3.3.3	Wortassoziationstest nach C. G. Jung	103
3.3.4	Grenzen der klinischen Assoziations- methoden	103
3.3.5	Farb-Assoziation	104
3.4	Diskussion: Implizite Wertannahmen und Ziele in Coaching und Organisations supervision	107
4	Unverzichtbares Hintergrundwissen	111
4.1	Der Begriff des Unbewussten in der Psychoanalyse	111
4.1.1	Das Unbewusste als Apparat	112
4.1.2	Das Unbewusste als Homunculus	113
4.1.3	Das Unbewusste als Beziehung und Struktur	114
4.2	Freie Assoziation	118
4.3	Abwehr	119
4.4	Widerstand	120
4.5	Innere Objekte, Beziehungen und Reinszenierung	124
4.6	Übertragung und Gegenübertragung	127
4.7	Blinde Flecken	130
4.8	Motivation, Konflikt und Persönlichkeit	131
4.9	Analytischer Raum, Beziehungsangebot und Containing	133
4.9.1	Die Bedeutung von analytischem Raum, Beziehung und Containment in Supervision und Coaching	133
4.9.2	Containing im Coaching	137
4.10	OPD in der Wirtschaft	139

4.10.1	Achsen der OPD	139
4.10.2	Diagnostik der Beziehungsgestaltung	139
4.10.3	Diagnostik der Konflikte und weitere Operationalisierung	142
4.10.4	Diagnostik der Struktur	145
4.10.5	Möglichkeiten und Grenzen der OPD	146
4.11	Diskussion: Zur Legierung des Goldes – Sozialtechnik oder psychoanalytische Haltung? ...	147
5	Forschungsstand	153
5.1	Supervisionsforschung	153
5.1.1	Wirksamkeitsforschung	154
5.1.2	Prozessforschung	157
5.1.3	Institutionsanalyse, Aktionsforschung und ethnographische Methode	159
5.1.4	Szenisch-narrative Mikroanalyse in der Supervisionsforschung	164
5.2	Coaching-Forschung	166
5.2.1	Bisherige Ergebnisse	166
5.2.2	Test der Persönlichkeit aus psycho- dynamischer Sicht	169
5.2.3	Identifikation von blinden Flecken in der Gegenübertragung	172
5.2.4	Der Einfluss innerer Objekte auf wichtige Lebensentscheidungen	176
5.2.5	Messung der Abwehr	178
5.2.6	Messung und Aktivierung der Containing- Fähigkeit	179
5.2.7	Einfluss psychodynamischen Coachings auf die Selbstwirksamkeit	182
5.3	Diskussion: Wissenschaftsbasierung, Outcome- und Prozessforschung	185
6	Fallbeispiele	187
6.1	Herr L.: Die Angst vor dem Erfolg	188
6.1.1	Kommentar des Zweitautors	196

6.2	Frau G.: Hochleistung und Überforderung	198
6.2.1	Kommentar des Zweitautors	204
6.3	Herr K.: Vorstand oder Aufsichtsrat	204
6.3.1	Kommentar des Zweitautors	208
7	Resümee und Ausblick	209
	Verzeichnis von Organisationen zu psychodynamischem Coaching und psychoanalytischer Organisations- supervision	211
	Literaturverzeichnis	212
	Sachregister	233
	Personenregister	237