

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort

1. Wir arbeiten in Organisationen und nehmen sie nicht wahr

- 1.1. Einige supervisionsrelevante Eigenheiten von Organisationen
- 1.2. Schwierigkeiten, organisatorische Sachverhalte als solche wahrzunehmen
 - § 1.2.1. Die Abstraktheit organisatorischer Sachverhalte
 - § 1.2.2. Die Antiquiertheit des Menschen
 - § 1.2.3. Das Tabu der Organisation
 - § 1.2.4. Fallbeispiel 1: Eigenartige Charakterveränderungen in einer Abteilung
- 1.3. Teamsupervision - Supervision in Organisationen
 - § 1.3.1. Fallbeispiel 2: Peer-Group-Supervision im Team als Dienstauftrag- EinParadox
 - § 1.3.2. Fallbeispiel 3: Eine Organisation hält sich für eine Gruppe und ein anderer Irrtum ihres Supervisors

2. Supervision und organisatorische Selbstreflexion

- 2.1. Beobachtungen und Thesen
- 2.2. Was ist organisatorische Selbstreflexion
- 2.3. Einfache und komplexe Organisationen
 - § 2.3.1. was meine ich mit einfachen Organisationen?
 - 2.3.1.1. Der patriarchalisch familial geführte kleine Betrieb
 - 2.3.1.2. Die Hierarchie
- 2.4. Einfache Organisationen sterben aus, ihre Funktionsprinzipien bleiben erhalten
 - § 2.4.1. Das Schicksal patriarchalisch-familial geführter Betriebe
 - § 2.4.2. Das Schicksal hierarchischer Organisationen
 - - Spezialisierung
 - - Indirekte Kommunikation
 - - Organisation und Gruppe
 - - Die Hierarchie als System der Konfliktfreiheit
 - - Die Stabilität von Organisationen und das Tabu der Organisation
 - - Aus Vorgesetzten werden Führungskräfte
- 2.5. Organisatorische Folgen der Ausdifferenzierung eines Fachgebietes. Ein Beispiel
- 2.6. Fallbeispiel 4: Der paranoide Firmenchef, oder des Verhältnis von Organisationsstruktur und Führungsstil.
- 2.7. Fallbeispiel 5: Die Spannung von Zentrale und dezentraler Organisationseinheit
- 2.8. Organisationen als relevante Umwelten füreinander
 - § 2.8.1. Die Dynamik des Wettbewerbs
 - § 2.8.2. Fallbeispiel 6: Eine Organisation macht der anderen ein Geschenk

3. Supervision und die Institutionalisierung von organisatorischer Selbstreflexion -Einige Gedanken über die Zukunft von Supervision in Organisationen

4. Zur politischen Brisanz von Supervision

5. Supervision in Organisationen als Expertise der Nichtwissens