

Csilla Katrin Körmendy

Dr.rer.nat. Dipl.-Psych.,
Psychoanalytikerin, DPG, IPA
Psychodynamische Organisations-
beratung, Supervision, Coaching



Dr. Dipl.-Psych. Csilla Katrin Körmendy

Psychoanalytikerin, DPG, IPA
Psychodynamische Organisationsberatung,
Supervision, Coaching

Aus- und Weiterbildung

Studium der Psychologie in Mannheim und Tübingen

Ausbildung zur Psychoanalytikerin bei der Deutschen
Psychoanalytischen Gesellschaft (DPG)

Ausbildung in Psychodynamischer Organisationsberatung,
Coaching bei der Münchener Arbeitsgemeinschaft für
Psychoanalyse (MAP)

Ausbildung in Gruppenanalyse beim Institut für
Gruppenanalyse Heidelberg (IGA)

Promotion an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen
Fakultät der Universität Tübingen,
Fachbereich Psychologie (Dr. rer. nat.)

Berufliche Tätigkeit

Leiterin des psychologischen Dienstes in der Werkstatt für
Behinderte in Leonberg (1988 - 1989)

Psychologische Mitarbeiterin am Institut für Klinische
Psychologie des Bürgerhospitals Stuttgart (1989 - 2006)

- Psychotherapeutische Tätigkeit in den Kliniken für
Psychiatrie und Psychosomatische Medizin
- Aufbau der Psychoonkologie am Bürgerhospital und
in der Frauenklinik des Klinikums Stuttgart
- Psychologische Fortbildungsangebote und Supervision
für die Mitarbeiter des Klinikums Stuttgart

Seit 1997 als Psychologische Psychotherapeutin und
Psychoanalytikerin in eigener Praxis niedergelassen

Seit 2001 auch als Organisationsberaterin, Supervisorin,
Coach, Gruppenanalytikerin und Balintgruppenleiterin tätig

ipos-net.de
Institut für psychodynamische
Organisationsberatung Stuttgart

Urbanstraße 64 | 70182 Stuttgart
Telefon 0711 28 44 39 40
www.ipos-net.de | info@ipos-net.de

ipos-net.de
Institut für psychodynamische
Organisationsberatung Stuttgart

Psychodynamische Organisationsberatung, Teamsupervision und Coaching

» Für jedes komplexe Problem
gibt es stets eine einfache
Lösung. Und die ist falsch.«

George Bernard Shaw

Philosophie

Jeder Mensch gestaltet
die Organisation, in der er
beschäftigt ist und wird
wiederum von ihr beeinflusst.

In diesem Sozialisationsprozess sind, wie in allen anderen
Lebensbereichen auch, bewusste und unbewusste Vor-
gänge eng miteinander verwoben. Dort, wo Menschen
in sozialen Systemen einander begegnen und zusammen
arbeiten, treten aufgrund unterschiedlicher Bedürfnis-
lagen Konflikte auf.

Psychodynamische Organisationsberatung als internati-
onal anerkannte Vorgehensweise berät und unterstützt
Organisationen, Teams und Führungskräfte, wenn
Konflikte und Schwierigkeiten im Einzelnen oder in den
Beziehungen zwischen den Mitarbeitern die Bewältigung
der primären Aufgaben des Unternehmens behindern.



Leistungsspektrum

Psychodynamische Team- und
Organisationsentwicklung

Psychodynamische Teamsupervision
Team-Coaching / Kollegiale Beratung

Einzel-Coaching

Frauen-Coaching

Einzelberatung

Burn-out-Prophylaxe

Psychodynamische Teamsupervision und Teamentwicklung

- Ihr Team verliert viel Energie durch Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit sowohl zwischen einzelnen Berufsgruppen als auch zwischen einzelnen Teammitgliedern.
- Ihr langjährig zusammenarbeitendes Team ist in Routine erstarrt, ihm fehlt die Kreativität für die Bewältigung neuer Aufgaben.
- Ihr Team befindet sich in einer konflikthaften Auseinandersetzung mit der Gesamtorganisation.
- Ihr Team hat in Folge einer Reihe von Umstrukturierungen seine ursprüngliche Identität und Zugehörigkeit im Unternehmen verloren. Dadurch entstehen Konkurrenz, Rivalität und ineffektive Prozessabläufe, die die Zusammenarbeit behindern.

Viele Organisationen, sowohl im psychosozialen Bereich als auch im Profitbereich nutzen psychodynamische Teamsupervision inzwischen als regelmäßigen Bestandteil ihrer Qualitätssicherung.

Die Methode der Psychodynamischen Teamsupervision beinhaltet den Wechsel zwischen Phasen eines themenorientierten Vorgehens mit Fokussierung auf u.a. Aufgabenerledigung, Rollenverständnis, Gesprächskultur, Identität des Teams, Burnoutprophylaxe, und Phasen eines eher unstrukturierten, assoziativen Prozesses mit Bearbeitung der bewußten und unbewussten Konflikte.

Als effektive Behandlungsmethode hat sich hierfür die fokuserorientierte psychodynamische Gruppentherapie erwiesen.

Frauen-Coaching

- Seit einiger Zeit werden Sie angesprochen, eine Führungsaufgabe zu übernehmen. Sie verspüren Lust, haben aber Bedenken, ob Ihnen ausreichend Zeit für Familie und Interessen bleiben.
- Sie machen in einem männerdominierten Unternehmen einen Karrieresprung. Sie sind unsicher, wie Sie mit dem heimlichen „Männercode“ umgehen sollen. Diese Unsicherheit wirkt sich negativ auf Ihre Arbeit aus.
- Sie möchten eine Führungsaufgabe, die man Ihnen anbietet, ergreifen. Ihre Bedenken sind, ob Sie die nötige Aggressivität und Entschiedenheit aufbringen können, um Entscheidungen fällen zu können, die nicht jedem gefallen.
- Sie fragen sich, wie Sie Ihre Emotionalität professionell und damit unterstützend für Ihre Aufgabe und Position einbringen können.

Frauen-Coaching focussiert im Coachingprozess die Fragen und inneren Konflikte der weiblichen Führungskraft. Es geht dabei um die Entwicklung des „weiblichen“ Führungsstils, um die Herausbildung einer Eindeutigkeit im Umgang mit Dominanz und Macht und um die Überwindung von bewussten und unbewussten Hemmungen.

Einzel Coaching

Eine Führungskraft hat heute die Aufgabe zu inspirieren, zu beteiligen und Prozesse zu regulieren. Eine Führungskraft benötigt dafür Authentizität in seinen Emotionen und Konfliktfähigkeit.

- Sie sind Führungskraft. Seit einiger Zeit gibt es Konflikte mit Mitarbeitern.
- Sie haben sich selbstständig gemacht und sind dabei, ihr Unternehmen aufzubauen.
- Sie sind dabei, sich beruflich neu zu orientieren und Führungsaufgaben zu übernehmen.

Coaching ist persönliche Beratung und Begleitung bei aktuellen Problemen und Fragestellungen im eigenen Verantwortungsbereich als Führungskraft oder bei Fragen um die berufliche Entwicklung generell. Es steigert die berufliche Qualifikation, die persönliche und soziale Kompetenz. Es reflektiert Haltungen und Entscheidungen und dient der Entwicklung von alternativen Sichtweisen. Es analysiert die Rollengestaltung, die Problemzusammenhänge und die Führungstechniken. Entsprechend Ihrem persönlichen Bedürfnis kommen Sie zum Gesprächstermin in die Praxis oder werden an Ihrem Arbeitsplatz vom Coach aufgesucht.

Nach Klärung der Situation wird eine bestimmte Anzahl von Coachinggesprächen vereinbart, in denen Sie mit Hilfe des neutralen Beraters das eigene Führungsverhalten, Ihr Führungs- bzw. Geschäftskonzept kritisch überprüfen können.

Team-Coaching / Kollegiale Beratung

- Sie sind Führungskraft und haben seit einiger Zeit offene oder latente Konflikte mit Ihrem Team oder mit einigen Mitarbeitern.
- Sie müssen heikle Fragen zu Personalien klären.
- Sie sind als Führungskraft verstrickt im Konflikt zwischen Loyalität Ihren Mitarbeitern gegenüber und der Erfüllung der Unternehmensziele.
- Sie merken als Führungskraft, dass ein Mitarbeiter wegen persönlicher Schwierigkeiten in seinen Leistungen nachlässt – Sie wissen aber nicht wie Sie ihn darauf ansprechen sollen.

Angelehnt an die Methode der Balint-Arbeit bei Ärzten arbeiten viele Unternehmen mit der Kollegialen Beratung. Hierfür treffen sich Führungskräfte eines oder unterschiedlicher Unternehmen regelmäßig in einer festen Gruppe, um über krisenhafte Situationen oder problematische Mitarbeiter ins Gespräch zu kommen. Ein Teilnehmer der Gruppe stellt das Problem seiner Abteilung dar, die Gruppe sucht durch identifikatorische Prozesse und Feedback nach alternativen Denk- und Verhaltensweisen. Die Führungskraft kann dadurch seine Verstrickungen erkennen und zu einem hilfreichen und konstruktiven Umgang mit der Situation gelangen.