



26 Psychoanalytische Prinzipien in der Wirtschaft

Wie Psychoanalysewissenschaft die Wirtschaft erfolgreich und positiv beeinflusst

Die Anwendung psychoanalytischer Prinzipien in der Wirtschaft bezieht sich auf die Anwendung von Konzepten und Methoden, die aus der psychoanalytischen Theorie abgeleitet sind, um das Verhalten von Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen im wirtschaftlichen Kontext zu verstehen und zu beeinflussen.

Der grundlegenden psychoanalytischen Prinzipien

Ein zentrales Konzept in der Psychoanalyse ist das Unbewusste, das auf unbewussten Motivationen, Wünschen und Ängsten beruht. In der Wirtschaft können Unternehmen und Führungskräfte das Unbewusste verwenden, um verborgene Motivationen und Konflikte zu erkennen, die das Verhalten von Mitarbeitenden und Kunden beeinflussen können.

Fünf Etappen, die Menschen im Leben beeinflussen

1. Zygote - diploide Zelle
2. Pränatale (vorgeburtliche Phase) und postnatale Zeit (nach der Geburt): Traumata während der Geburt, die Trennung der Nabelschnur zwischen Kind und Mutter, die Anpassung an die neue Welt und Atemnot.
3. Frühkindliche Traumata oder posttraumatische Ereignisse
4. Strenge Erziehung und Familienkonflikte

5. Negative Erfahrungen in zwischenmenschlichen und partnerschaftlichen Beziehungen wie Trennungen, Enttäuschungen, Verletzungen und Verbitterung können einen erheblichen Einfluss auf das emotionale Wohlbefinden und die zukünftigen Beziehungen einer Person haben. Hier sind einige häufige Auswirkungen solcher Erfahrungen.

Triebtheorie

Die psychoanalytische Triebtheorie besagt, dass menschliches Verhalten von grundlegenden biologischen Trieben wie dem Sexualtrieb und dem Todestrieb beeinflusst wird. In der Wirtschaft können Unternehmen die Triebtheorie nutzen, um das Verhalten von Verbrauchern besser zu verstehen und Produkte oder Dienstleistungen zu entwickeln, die auf die Befriedigung dieser Triebbedürfnisse abzielen.

Verteidigungsmechanismen

Psychoanalyse beschreibt verschiedene Verteidigungsmechanismen, die Menschen verwenden, um mit Konflikten und Stress umzugehen, wie Verdrängung, Rationalisierung und Regression. In der Wirtschaft können Führungskräfte und Organisationen diese Verteidigungsmechanismen erkennen und konstruktivere Wege zur Bewältigung von Konflikten und Stress fördern.

Übertragung und Gegenübertragung

Übertragung und Gegenübertragung sind Konzepte aus der Psychoanalyse, die sich auf die Übertragung von Gefühlen und Beziehungen aus vergangenen Erfahrungen auf aktuelle Beziehungen beziehen. In der Wirtschaft können Führungskräfte und Teams diese Konzepte nutzen, um die Dynamik in zwischenmenschlichen Beziehungen zu verstehen und effektivere Kommunikation und Zusammenarbeit zu fördern.

Psychoanalyse (PA.) und Entwicklungspsychologie

Die psychoanalytische Entwicklungspsychologie befasst sich mit der lebenslangen Persönlichkeitsentwicklung. In der Wirtschaft können Unternehmen diese Erkenntnisse nutzen, um Mitarbeiter und Führungskräfte besser zu entwickeln und zu fördern. Die Anwendung dieser Prinzipien kann ein besseres Verständnis für individuelles und organisatorisches Verhalten schaffen und Strategien zur Förderung von Mitarbeiterengagement, Produktivität und Effizienz ermöglichen.

Verbessertes Mitarbeitermanagement

Psychoanalyse kann dazu beitragen, ein besseres Verständnis für die Motivationen, Verhaltensweisen und psychologischen Bedürfnisse von Mitarbeitenden zu entwickeln. Dies kann zu effektiverem Mitarbeitermanagement führen, einschließlich einer verbesserten Kommunikation, Konfliktlösung und Mitarbeiterbindung.

Führungskräfteentwicklung

Die psychoanalytische Perspektive kann Führungskräften helfen, ein tieferes Verständnis für ihre eigenen unbewussten Motivationen, Ängste und Verhaltensweisen zu erlangen. Dies ermöglicht es Führungskräften, effektiver zu führen, Mitmenschen mit Empathie zu begegnen, Entscheidungen zu treffen und sich selbst und ihre Teams zu entwickeln.

Organisationskultur und -entwicklung

Durch die Analyse der unbewussten Dynamiken in einer Organisation können Unternehmen eine gesündere Organisationskultur fördern. Dies kann dazu beitragen, Dysfunktionen zu identifizieren und zu beheben, die Effizienz zu steigern und eine Umgebung zu schaffen, die Kreativität, Innovation und Wachstum fördert.

Kundenverhalten und Marketing

Die psychoanalytische Perspektive kann auch genutzt werden, um ein besseres Verständnis für das Kundenverhalten zu entwickeln. Durch die Analyse unbewusster Motivationen und Bedürfnisse können Unternehmen effektivere Marketingstrategien entwickeln, Produkte und Dienstleistungen besser positionieren und Kundenbeziehungen stärken.

Konfliktlösung und Krisenmanagement

Psychoanalytische Prinzipien können bei der Bewältigung von Konflikten innerhalb von Unternehmen und bei der Bewältigung von Krisen helfen. Durch das Verständnis der zugrunde liegenden psychologischen Dynamiken können Unternehmen Konflikte frühzeitig erkennen, deeskalieren und konstruktive Lösungen finden.

Insgesamt kann die Anwendung von psychoanalytischen Prinzipien in der Wirtschaft dazu beitragen, ein tieferes Verständnis für die menschlichen Aspekte von Organisationen zu entwickeln und eine Umgebung zu schaffen, die sowohl für Mitarbeiter/innen als auch für Unternehmen erfolgreich ist.

I. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Warum sind Menschen/Kolleg:innen nicht für- und miteinander da, sondern arbeiten stattdessen gegeneinander?

Warum gibt es Mobbing? Hass, Neid, Gier und Eifersucht?

Burnout am Arbeitsplatz Warum?

Psychosomatische Medizin (PSM): Schlafstörungen, Magen-Darm-Störung, Herzrasen, Erschöpfungssyndrom, vermehrtes Schwitzen, Muskelspannungen, Kreuzschmerzen, Bluthochdruck, Kopfschmerzen, Migräne,...

Worte zu Traumata und der Grabkammer des Unbewussten UBS

Der Ausdruck „Grabkammer des Unbewussten“ (G-UBS) wird auch als Synonym für verdrängte Traumata im Unbewussten verwendet. Es handelt sich um eine Art Depot, in dem alle verdrängten Traumata aus dem Leben gespeichert sind.

Psychischen Belastungen am Arbeitsplatz

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz beziehen sich auf alle stressbedingten Faktoren, die das geistige Wohlbefinden, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern beeinträchtigen können. Diese Belastungen können aus verschiedenen Quellen stammen, darunter:

Arbeitsinhalt

Zum Beispiel hohes Arbeitspensum, monotone Tätigkeiten, unklare Aufgaben oder Überforderung durch zu komplexe Aufgaben.

Arbeitsorganisation

Hierzu gehören Arbeitszeiten (Schichtarbeit, lange Arbeitszeiten), Arbeitsplatzgestaltung (Lärm, Raumklima), unzureichende Pausenregelungen und fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte.

Soziale Beziehungen

Konflikte am Arbeitsplatz, Mobbing, Isolation oder ein schlechtes Betriebsklima können psychische Belastungen verursachen.

Arbeitsumgebung

Dies umfasst physische Aspekte wie Lärm, schlechte Lichtverhältnisse oder ungünstige ergonomische Bedingungen.

Arbeitsbedingungen

Hierunter fallen Unsicherheit bezüglich des Arbeitsplatzes (z.B. aufgrund von Umstrukturierungen oder drohenden Kündigungen), unklare Karriereperspektiven oder ein Mangel an Anerkennung und Wertschätzung.

Persönliche Faktoren

Individuelle Eigenschaften, wie zum Beispiel mangelnde Stressbewältigungsfähigkeiten, können ebenfalls dazu führen, dass bestimmte Arbeitsbedingungen als belastend empfunden werden. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz können zu verschiedenen gesundheitlichen Problemen führen, darunter Stress, Angstzustände, Depressionen, Burnout, Schlafstörungen und sogar körperliche Beschwerden wie Kopfschmerzen oder Magen-Darm-Beschwerden. Es ist daher wichtig, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer Maßnahmen ergreifen, um psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren und ein gesundes Arbeitsumfeld zu fördern.

II. Soziale Beziehungen

Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz spielen eine entscheidende Rolle für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und für den Erfolg eines Unternehmens. Positive soziale Beziehungen können die Motivation steigern, die Arbeitszufriedenheit erhöhen und die Produktivität fördern. Auf der anderen Seite können negative soziale Beziehungen zu Stress, Unzufriedenheit und sogar zu gesundheitlichen Problemen führen.

Einige Aspekte sozialer Beziehungen am Arbeitsplatz

Kommunikation

Eine offene und effektive Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Führungskräften ist entscheidend für das Arbeitsklima. Missverständnisse und Konflikte können vermieden werden, wenn die Kommunikation klar und respektvoll ist.

Teamarbeit

Die Zusammenarbeit im Team kann sowohl die Arbeitsqualität als auch das Arbeitsklima verbessern. Ein unterstützendes Teamumfeld fördert den Austausch von Ideen, die gegenseitige Hilfe und die Lösung von Problemen.

Konfliktmanagement

Konflikte am Arbeitsplatz sind unvermeidlich, aber wie sie gehandhabt werden, ist entscheidend. Effektive Konfliktlösungsstrategien, wie zum Beispiel Mediation oder Konfliktgespräche, können dazu beitragen, dass Konflikte konstruktiv bearbeitet werden.

Teamzusammenhalt

Ein starkes Gefühl der Zusammengehörigkeit im Team kann die Motivation steigern und die Identifikation mit dem Unternehmen fördern. Teamaktivitäten, Teambuilding-Übungen und regelmäßige Treffen können dazu beitragen, den Teamzusammenhalt zu stärken.

Führungskräfteverhalten

Das Verhalten von Führungskräften hat einen erheblichen Einfluss auf das soziale Klima im Unternehmen. Eine unterstützende, empathische und kommunikative Führungskraft kann dazu beitragen, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Soziale Unterstützung

Das Gefühl sozial unterstützt zu werden ist wichtig für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Mitarbeiter sollten das Vertrauen haben, dass sie bei Bedarf Unterstützung von ihren Kollegen und Vorgesetzten erhalten können.

Insgesamt sind positive soziale Beziehungen am Arbeitsplatz ein wesentlicher Bestandteil eines gesunden und produktiven Arbeitsumfelds. Unternehmen sollten daher Maßnahmen ergreifen, um ein positives soziales Klima zu fördern und Konflikte konstruktiv zu lösen.

Psychische Hygiene

In der Psychoanalyse bezieht sich psychische Hygiene auf den Schutz und die Förderung der psychischen Gesundheit einer Person sowie die Bewältigung von belastenden emotionalen oder psychologischen Herausforderungen. Am Arbeitsplatz beinhaltet psychische Hygiene

daher Maßnahmen, die darauf abzielen, ein gesundes und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen, das die psychische Widerstandsfähigkeit der Mitarbeiter stärkt und das Risiko von Stress, Angstzuständen, Depressionen und anderen psychischen Problemen reduziert.

III. Maßnahmen der psychischen Hygiene am Arbeitsplatz:

Schaffung eines unterstützenden Arbeitsumfelds

Ein positives Betriebsklima, offene Kommunikation, klares Managen der Erwartungshaltung und eine Kultur der Zusammenarbeit können dazu beitragen, das psychische Wohlbefinden der Mitarbeiter zu fördern.

Stressbewältigung und Entspannungstechniken

Die Förderung von Stressmanagementtechniken wie Achtsamkeit, Meditation oder Entspannungsübungen kann den Mitarbeitern helfen, mit den Herausforderungen des Arbeitslebens besser umzugehen.

Konfliktmanagement

Die Implementierung von Mechanismen zur Konfliktlösung und Mediation kann dazu beitragen, das Auftreten von Konflikten am Arbeitsplatz zu reduzieren und ein positives Arbeitsumfeld aufrechtzuerhalten.

Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance

Die Unterstützung von flexiblen Arbeitszeiten, Home-Office-Möglichkeiten und Urlaubsregelungen kann dazu beitragen, dass Mitarbeiter Arbeit und Privatleben besser miteinander vereinbaren können.

Schulungen und Sensibilisierung

Mitarbeiterschulungen über psychische Gesundheit, Stressbewältigung und die Erkennung von Warnzeichen für psychische Probleme können dazu beitragen, das Bewusstsein für diese Themen zu schärfen und Stigmatisierung zu reduzieren.

Unterstützende Führungskräfte

Die Schulung von Führungskräften im Umgang mit psychischen Gesundheitsproblemen ihrer Mitarbeiter sowie die Förderung eines unterstützenden Führungsstils kann einen positiven Einfluss auf das psychische Wohlbefinden der Mitarbeiter haben. Indem Arbeitgeber und Mitarbeiter gemeinsam Maßnahmen zur Förderung der psychischen Hygiene am Arbeitsplatz ergreifen, können sie dazu beitragen, ein gesundes und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter ihr volles Potenzial entfalten können.

Dysfunktionalität der Kommunikation

Wenn die Ur Liebe und Urvertrauen verletzt sind, ergeben sich folgende Themen:

Angst vor Bindung und Beziehung

Versagungsängste, Perfektionismus

Mangelndes Vertrauen -> Misstrauen

Dysfunktionalität der Empathie

Dysfunktionalität der Zusammenarbeit / Zusammenleben

Dysfunktionalität der Harmonie – Zusammenarbeit

Warum scheitern zwischenmenschliche bzw. partnerschaftliche Beziehungen

Angst vor Bindung und Beziehung – Angst vor Nähe und Distanz

Innere Unsicherheit und Angst?

Perfektionismus und die Versagensängste

Adoleszenz und die Versagensängste

Macht des verdrängten Unbewussten

Die Vernichtungsmaschinen der Unbewussten (UBS) in der zwischenmenschlichen Beziehungen

Warum wollen die Menschen fast immer etwas Gutes tun, tun es aber nicht? (Rom 7)

Warum sind „die Hände gebunden“ und die Menschen fühlen sich hilflos der Macht des verdrängten Unbewussten ausgeliefert?

Was bedeutet die Vernichtungsmaschine des Unbewussten?

Weshalb bin ich nicht Herr:in im eigenen Selbst? Warum sind wir fremdgesteuert?

Sadomasochismus des Unbewussten

Überidealisierung und Entwertung - Bestrafung

Weiß-Schwarz-Denken

Neid des Unbewussten

Neurotische Übertragungsphänomene in Formen von Projektionen

Positive Übertragungsphänomene – Verleugnung - pathologisches Lügen

Zurückhalten von Informationen und pathologisches Lügen

Paranoidische Gedanken sind Ängste + Gedanken

Fähigkeit zur Realitätsprüfung

Die Ziele der Seminare SE

1 Entfaltung auf persönlicher Ebene, Selbstverwirklichung, Steigerung sozialer Kompetenzen sowie die Umgestaltung des persönlichen Umfelds.

2. Bewusstmachung und Wiedererleben des inzwischen unbewussten ursprünglichen Konflikts. Verstehen der Vergangenheit und Stärkung des Selbstbewusstseins.

3. Selbsterkenntnis - Analyse von Übertragungen und Gegenübertragungen Dies ermöglicht eine "Nachreifung" des Ichs im Verlauf seiner Entwicklung, hin zum Erreichen optimaler Konfliktlösungsstrategien. Zudem fördert es das Selbstwertgefühl und unterstützt die Erfüllung lebenswichtiger persönlicher Bedürfnisse.
4. Innere Konfliktlösung und Aufbau eines stabilen psychischen Zustands, tragfähige zwischenmenschliche Beziehungen und gegebenenfalls einer Partnerschaft, sowie die Wiedererlangung sozialer Fertigkeiten.
5. Erfülltes Leben sowie erfüllende partnerschaftliche Beziehungen, einschließlich einer erfüllten Sexualität.
6. Ein Leben, das frei von Stress und Sorgen ist, und stattdessen auf ein gesundes und bewusstes (erfülltes) Leben ausgerichtet ist.
7. Bewusstmachung und Wiedererleben des Unbewussten UBS ursprünglichen Konflikts, Verstehen der Vergangenheit und Stärkung des Selbstbewusstseins.
8. Selbstregulation beinhaltet die Kontrolle der Emotionen, Stressbewältigung und Selbstmotivation.
9. Problemlösungsfähigkeiten beinhalten das Entwickeln effektiver Strategien zur Problemlösung.
10. Kommunikation umfasst effektiven Austausch mit anderen sowie mit sich selbst.
11. Selbstpflege beinhaltet die fürsorgliche Beachtung von Ernährung, Bewegung und Schlaf.
12. Ressourcenmanagement umfasst die effiziente Verwaltung von Zeit, Geld und Energie.
13. Resilienz beinhaltet die Fähigkeit, sich von Rückschlägen zu erholen und Herausforderungen zu bewältigen. Das Ziel ist ein Leben, das von innerer Stärke und Freude geprägt ist.
14. Innere Konfliktlösung, Aufbau eines stabilen psychischen Zustands, gesunde zwischenmenschliche Beziehungen, eventuell Partnerschaften und die Wiedererlangung sozialer Fertigkeiten.
15. Erfülltes Leben und erfüllte partnerschaftliche Beziehungen, einschließlich Sexualität Genitalität und Intimität.

Literaturverzeichnis

Andrawis A, (2020) Dissertation, Ganzheitliche Medizin Heilung und Heil, an der Collegium Humanum – Warsaw Management University Univ.

Andrawis A, (2018) Humanmedizin und Psychotherapiewissenschaft, zwischen Theorie und Praxis, Eigenverlag.

Andrawis A, (2021) Determinanten des Entscheidungsverhaltens, von Verdrängung Heilung, Glaube, zur Bedeutung der Aufdeckung frühkindlicher Verdrängungen, durch Psychoanalyse und im Zusammenhang mit christlicher Glaubenshaltung, Verlag Poligraf, Wydawnictwo Poligraf sp. z o.o., ul ISBN: 978-3-9504659-0-7.

Mastenbiörk MD, Meloni MD, (2021) Medical, creations Pharmacology Review - A Comprehensive Reference Guide for Medical, Nursing, and Paramedic Students Taschen Buch.

Mentzos S, (2010) Neurotische Konfliktverarbeitung. Einführung in die psychoanalytische Neurosenlehre unter Berücksichtigung neuer Perspektiven, Fischer-Verlag.

Möller HJ, Laux G, Deisster A, (2010) MLP Duale Reihe Psychiatrie, Hippokrates Verlag.

Möller HJ, Laux G, Deister A, (2014) Psychiatrie und Psychotherapie, 5. Auflage, Thieme Verlag.

Schuster P, Springer-Kremser M, (1997) Bausteine der Psychoanalyse. Eine Einführung in die Tiefenpsychologie, 4. Auflage, WUV-Universitätsverlag.

Schuster P, Springer-Kremser M, (1998) Anwendungen der Psychoanalyse. Gesundheit und Krankheit aus psychoanalytischer Sicht, 2. überarbeitete Auflauflage, WUV-Universitätsverlag.

Zepf S, (2000) Allgemeine psychoanalytische Neurosenlehre, Psychosomatik und

Sozialpsychologie, Psychosozial-Verlag.