

*Summary.* Institutions that have established collective decision-making structures and highly consider participatory approaches in the leadership culture show particularities. They are often supported by specific institutional myths, ideals and values, that connect their members in a special way. Affiliation, identification, institutional entanglements and role diffusions are essential moments in the interaction of the participants. Realities that get carried to the institutions from the outside (transforming forces) trigger an experience of estrangement and ambivalence which have to be processed in the group. These dynamic aspects get illustrated based on a casuistic example consisting of supervision and organizational consulting in the elementary education science.

*Zusammenfassung.* Institutionen, die kollektive Entscheidungsstrukturen etabliert haben und im hohen Maße partizipative Ansätze in der Führungskultur berücksichtigen, weisen Besonderheiten auf. Sie sind oftmals getragen von einem spezifischen institutionellen Mythos, Idealen und Werten, die ihre Mitglieder auf besondere Art und Weise miteinander verbinden. Zugehörigkeit, Identifizierungen, institutionelle Verwicklungen und Rollendiffusionen sind wesentliche Momente im Miteinander der Akteure. Von Außen an die Institutionen herangetragene Realitäten (Veränderungszwänge) lösen Entfremdungserleben und Ambivalenzen aus, die in der Gruppe verarbeitet werden müssen. Dynamisches Geschehen dazu wird anhand eines kasuistischen Beispiels aus Supervision und Organisationsberatung in der Elementarpädagogik dargestellt.