

Inhalt

Einleitung	9
Teil I: Coaching und Konflikte	17
1. Coaching als Managementberatung	19
1.1 Funktionen, Zielgruppe, Themen, Ziele	19
1.2 Die Rolle des Coach und Settings im Coaching	29
1.3 Anforderungen an den Coach und sein Konzept	31
1.4 Anlässe von Coaching	34
2. Konflikte in Organisationen	37
2.1 Konzeptionelle Positionen, Definitionen, Manifestationen .	37
2.2 Ursachen	45
2.3 Diagnosen	71
3. Coaching bei Konflikten	98
3.1 Coaching zur Konfliktprophylaxe	98
3.2 Coaching zur Konfliktbewältigung	106
3.3 Coaching zur Konfliktstimulation	126
Teil II: Coaching bei speziellen Konfliktkonstellationen .	135
4. Konfliktcoaching für Führungskräfte aus Behörden, Wirtschaftsbetrieben, sozialen Dienstleistungssystemen	137
4.1 Grundtypen von Organisationen	139

4.2	Organisationsmuster und Konfliktpotenziale in Behörden, Wirtschaftsbetrieben, sozialen Dienstleistungssystemen	140
4.3	Aktuelle Anforderungen an Führungskräfte in Behörden, Wirtschaftsbetrieben, sozialen Dienstleistungssystemen	157
4.4	Empfehlungen fürs Coaching	160
5.	Konfliktcoaching für neu ernannte Führungskräfte	164
5.1	Führung als Personal-, Interaktions- und Systemphänomen	167
5.2	Konfliktpotenziale durch die Rekrutierungsart	175
5.3	Konfliktpotenziale durch die Situation des Vorgängers	181
5.4	Konfliktpotenziale durch den spezifischen organisatorischen Auftrag	186
5.5	Konfliktpotenziale durch schwach formalisierte Führungskonstellationen	190
5.6	Empfehlungen fürs Coaching	194
6.	Konfliktcoaching für Führungskräfte in charismatischen Konstellationen	201
6.1	Die klassische Denkfigur »Charisma« und erweiterte Interpretationen	202
6.2	Eine Typologie charismatischer Führung und ihr Konfliktpotenzial	208
6.3	Frauen und Charisma	211
6.4	Charisma in organisatorischen Kontexten	212
6.5	Das Konfliktpotenzial charismatischer Konstellationen	221
6.6	Empfehlungen fürs Coaching	227
7.	Konfliktcoaching für Führungskräfte zwischen Haupt- und Ehrenamt	233
7.1	Das Ehrenamt und seine organisatorische Einbettung	234
7.2	Die formale Relation zwischen Vorstand und Geschäftsführung	239
7.3	Die »Realbeziehung« zwischen Vorstand und Geschäftsführung	245

7.4	»Führung von unten« als Aufgabe der Geschäftsführung gegenüber dem Vorstand	247
7.5	»Management von oben« als Aufgabe der Geschäftsführung gegenüber ehrenamtlichen Helfern	250
7.6	Empfehlungen fürs Coaching	253
8.	Konfliktcoaching für Führungskräfte in Familienunternehmen	258
8.1	Zur Differenz zwischen Unternehmer und Manager	260
8.2	Die Spezifika von Familienunternehmen	262
8.3	Typische Konfliktpotenziale von Familienunternehmen ..	271
8.4	Empfehlungen fürs Coaching	276
9.	Konfliktcoaching für Führungskräfte bei der Transformation von der Plan- zur Marktwirtschaft	282
9.1	Ein konzeptioneller Rahmen zum Verständnis wirtschaftspolitischer Transformationsprozesse	285
9.2	Die Spezifika von Ostbetrieben	291
9.3	Die Führungskräfte von Ostbetrieben	295
9.4	Das aktuelle Konfliktpotenzial von Führungskräften in Ostdeutschland	299
9.5	Empfehlungen fürs Coaching	303
10.	Konfliktcoaching für Führungskräfte in Mann-Frau-Konstellationen	307
10.1	Die Bedeutung des Berufs für Männer und für Frauen ..	309
10.2	Führung unter Frauen, unter Männern und in geschlechtsgemischten Kontexten	324
10.3	Weibliche Führungskräfte in Männermilieus und männliche in Frauenmilieus	332
10.4	Die verschiedenen Varianten von Liebe am Arbeitsplatz ..	334
10.5	Empfehlungen fürs Coaching	340
Literatur		344
Register		363