

# Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	9
<b>Teil I: Coaching und Konflikte</b> .....	17
<b>1. Coaching als Managementberatung</b> .....	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
<b>2. Konflikte in Organisationen</b> .....	37
2.1 Konzeptionelle Positionen, Definitionen, Manifestationen .	37
2.2 Ursachen .....	45
2.3 Diagnosen .....	71
<b>3. Coaching bei Konflikten</b> .....	98
3.1 Coaching zur Konfliktprophylaxe .....	98
3.2 Coaching zur Konfliktbewältigung .....	106
3.3 Coaching zur Konfliktstimulation .....	126
<b>Teil II: Coaching bei speziellen Konfliktkonstellationen</b> .	135
<b>4. Konfliktcoaching für Führungskräfte aus Behörden, Wirtschaftsbetrieben, sozialen Dienstleistungssystemen</b> .....	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
<b>5.</b>	<b>Konfliktcoaching für neu ernannte Führungskräfte . . . . .</b>	<b>164</b>
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
<b>6.</b>	<b>Konfliktcoaching für Führungskräfte in charismatischen Konstellationen . . . . .</b>	<b>201</b>
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
<b>7.</b>	<b>Konfliktcoaching für Führungskräfte zwischen Haupt- und Ehrenamt . . . . .</b>	<b>233</b>
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
<b>8.</b>	<b>Konfliktcoaching für Führungskräfte in Familienunternehmen .....</b>	<b>258</b>
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
<b>9.</b>	<b>Konfliktcoaching für Führungskräfte bei der Transformation von der Plan- zur Marktwirtschaft .....</b>	<b>282</b>
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
<b>10.</b>	<b>Konfliktcoaching für Führungskräfte in Mann-Frau-Konstellationen .....</b>	<b>307</b>
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
<b>Literatur</b> .....		<b>344</b>
<b>Register</b> .....		<b>363</b>