

Inhaltsverzeichnis

1.	Ziele, Ansatz und Bedeutung der Studie	9
1.1.	Coaching als professionelle Führungskompetenz im Betrieb	10
1.2.	Die wirtschaftliche Bedeutung von Coaching-Kompetenz (sozialer Kompetenz) für einen Betrieb	14
1.3.	Der wissenschaftliche Hintergrund: Die Individualpsychologie nach Alfred Adler	16
2.	Soziale Konflikte im Betrieb als Folge des Wandels	21
2.1.	Der "sachliche" Wandel	21
2.1.1.	Marktentwicklungen als Wurzel betrieblich-strategischer Wandlungsprozesse	22
2.1.2.	Technischer und logistischer Wandel als Zwang zur geistigen Flexibilität	27
2.1.3.	Entwicklung der Organisation und Informationsabläufe	30
2.1.4.	Veränderungen am Arbeitsplatz und Professionalisierungstendenzen der Berufe	32
2.1.5.	Der Zwang zur ständigen Innovation	37
2.2.	"Sachlicher" Wandel als sozialer Prozeß	40
2.2.1.	Wandel als Dissonanz zum bestehenden Denken	41
2.2.2.	Persönliche Voraussetzungen zum Umgang mit Veränderungen	43
2.3.	Die Motivations- und Führungskrise im Betrieb	48
2.4.	Fazit: Der Mensch als Ansatz aller Veränderungsbemühungen ...	52

3.	Die Wurzel sozialer Konflikte heute	56
3.1.	Individualpsychologische Hintergründe zum Verständnis des Menschen	56
3.1.1.	Der grundsätzliche Ansatz der Individualpsychologie	59
3.1.2.	Ganzheitliches Begreifen des Menschen in seinen Lebensaufgaben	64
3.2.	Angst und Lebensbewältigung	67
3.2.1.	Angst und Minderwertigkeitsgefühle als Wurzel aller Konflikte	70
3.2.2.	Gesellschaftliche Angstsymptome	74
3.3.	Wertewandel als Flucht des Menschen aus seiner Verantwortung	77
3.3.1.	Der Wertewandel einer verwöhnten Gesellschaft	78
3.3.2.	Das Problem des Sozialstaates: Entmutigung der Bürger statt Hilfestellung zur Selbsthilfe	82
3.3.3.	Selbstverantwortung und Gemeinschaftsbezug als elementare Grundlage der Lebensbewältigung	87
3.3.4.	Die Individualpsychologie als Spiegel der Werte einer Gesellschaft	89
4.	Coaching-Kompetenz, die Basis der Führung in Zeiten des Wandels	92
4.1.	Coaching-Kompetenz ist mehr als "Führungs-Wissen"	93
4.2.	Begriffsbestimmung "Coaching"	94
4.3.	Die Dimension dieses Ansatzes	99
5.	Das neue Verständnis: Der Coach als Gestalter und Beschleuniger sozialer Prozesse	105
5.1.	Der Coach als ganzheitlich-verstehender Konfliktanalytiker ...	107
5.1.1.	Ganzheitlich-verstehend im Sinne der wirklichen Konfliktwurzeln	109
5.1.2.	Ganzheitlich-verstehend im Sinne der Ausdrucksphänomene ..	110

5.1.3.	Umgang mit Gefühlen und Konfliktreduzierung	112
5.2.	Der Coach als positiver Querdenker	115
5.3.	Der Coach als Klimagestalter	116
5.3.1.	Das Betriebsklima als "Angstpegel" eines Betriebes	117
5.3.2.	Das menschliche Klima im Betrieb	118
5.3.3.	Die "Persönlichkeit" einer Firma (Firmenkultur).....	119
5.3.4.	Die Gestaltung des Klimas ist Gesprächsgestaltung.....	121
5.4.	Der Coach als "einführender Ermutiger".....	123
5.4.1.	Echtheit, Einfühlung und sozialer Mut als Mittel gegen Widerstand, Mobbing und Intrigen.....	125
5.4.2.	Der Coach als akzeptierte Verkörperung von Werten.....	129
5.4.3.	Der Coach als Visionär und Vordenker.....	134
5.4.4.	Der Coach als Integrator	136
5.4.5.	Der Coach als Förderer.....	142
5.5.	Fazit: Generelle Ziele coachender Entwicklungsarbeit	144
6.	Coaching-Kompetenz und Veränderungsmanagement.....	146
6.1.	Coaching-Kompetenz als Kern von "lean management" und "reengineering"	149
6.2.	Das persönliche Risiko des Coaches.....	152
6.3.	Fazit und Perspektive für einen Coach.....	158
	Literaturverzeichnis	161