

Inhalt

Vorwort zur 2. Auflage	9
Einleitung	11
Teil I: Coaching und Konflikte	19
1. Coaching als Managementberatung	21
1.1 Funktionen, Zielgruppe, Themen, Ziele	21
1.2 Die Rolle des Coaches und Settings im Coaching	31
1.3 Anforderungen an den Coach und sein Konzept	33
1.4 Anlässe von Coaching	36
2. Konflikte in Organisationen	39
2.1 Konzeptionelle Positionen, Definitionen, Manifestationen ..	39
2.2 Ursachen	47
2.3 Diagnosen	73
3. Coaching bei Konflikten	100
3.1 Coaching zur Konfliktprophylaxe	100
3.2 Coaching zur Konfliktbewältigung	108
3.3 Coaching zur Konfliktstimulation	128
Teil II: Coaching bei speziellen Konfliktkonstellationen .	137
4. Konfliktcoaching für Führungskräfte aus Behörden, Wirtschaftsbetrieben, sozialen Dienstleistungssystemen	140
4.1 Grundtypen von Organisationen	142

6 Konfliktcoaching

4.2 Organisationsmuster und Konfliktpotenziale in Behörden, Wirtschaftsbetrieben, sozialen Dienstleistungssystemen	143
4.3 Aktuelle Anforderungen an Führungskräfte in Behörden, Wirtschaftsbetrieben, sozialen Dienstleistungssystemen	160
4.4 Empfehlungen fürs Coaching	163
5. Konfliktcoaching für neu ernannte Führungskräfte	167
5.1 Führung als Personal-, Interaktions- und Systemphänomen	170
5.2 Konfliktpotenziale durch die Rekrutierungsart	178
5.3 Konfliktpotenziale durch die Situation des Vorgängers	184
5.4 Konfliktpotenziale durch den spezifischen organisatorischen Auftrag	189
5.5 Konfliktpotenziale durch schwach formalisierte Führungskonstellationen	193
5.6 Empfehlungen fürs Coaching	197
6. Konfliktcoaching für Führungskräfte in charismatischen Konstellationen	204
6.1 Die klassische Denkfigur »Charisma« und erweiterte Interpretationen	205
6.2 Eine Typologie charismatischer Führung und ihr Konfliktpotenzial	211
6.3 Frauen und Charisma	214
6.4 Charisma in organisatorischen Kontexten	215
6.5 Das Konfliktpotenzial charismatischer Konstellationen	224
6.6 Empfehlungen fürs Coaching	230
7. Konfliktcoaching für Führungskräfte zwischen Haupt- und Ehrenamt	236
7.1 Das Ehrenamt und seine organisatorische Einbettung	237
7.2 Die formale Relation zwischen Vorstand und Geschäftsführung	242
7.3 Die »Realbeziehung« zwischen Vorstand und Geschäftsführung	248

7.4	»Führung von unten« als Aufgabe der Geschäftsführung gegenüber dem Vorstand	250
7.5	»Management von oben« als Aufgabe der Geschäftsführung gegenüber ehrenamtlichen Helfern	253
7.6	Empfehlungen fürs Coaching	256
8.	Konfliktcoaching für Führungskräfte in Doppelspitzen	261
8.1	Die Verankerung von Doppelspitzen in der Organisation	264
8.2	Eine Phänomenologie von Doppelspitzen	275
8.3	Typische Konfliktpotenziale von formalen Doppelspitzen	287
8.4	Empfehlungen fürs Coaching von formalen und »Quasi-Doppelspitzen«	303
9.	Konfliktcoaching für Führungskräfte in Familienunternehmen	314
9.1	Zur Differenz zwischen Unternehmer und Manager	316
9.2	Die Spezifika von Familienunternehmen	318
9.3	Typische Konfliktpotenziale von Familienunternehmen	327
9.4	Empfehlungen fürs Coaching	332
10.	Konfliktcoaching für Führungskräfte bei der Transformation von der Plan- zur Marktwirtschaft	338
10.1	Ein konzeptioneller Rahmen zum Verständnis wirtschaftspolitischer Transformationsprozesse	341
10.2	Die Spezifika von Ostbetrieben	347
10.3	Die Führungskräfte von Ostbetrieben	351
10.4	Das aktuelle Konfliktpotenzial von Führungskräften in Ostdeutschland	355
10.5	Empfehlungen fürs Coaching	359
11.	Konfliktcoaching für Führungskräfte in Mann-Frau-Konstellationen	363
11.1	Die Bedeutung des Berufs für Männer und für Frauen	365
11.2	Führung unter Frauen, unter Männern und in geschlechtsgemischten Kontexten	381

8 Konfliktcoaching

11.3 Weibliche Führungskräfte in Männermilieus und männliche in Frauenmilieus	389
11.4 Die verschiedenen Varianten von Liebe am Arbeitsplatz ..	391
11.5 Empfehlungen fürs Coaching	396
Literatur	401
Register	420