

# Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Ziele, Ansatz und Bedeutung der Studie</b> .....	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
<b>2.</b>	<b>Soziale Konflikte im Betrieb als Folge des Wandels</b> .....	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

<b>3.</b>	<b>Die Wurzel sozialer Konflikte heute</b> .....	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
<b>4.</b>	<b>Coaching-Kompetenz, die Basis der Führung in Zeiten des Wandels</b> .....	92
4.1.	Coaching-Kompetenz ist mehr als “Führungs-Wissen” .....	93
4.2.	Begriffsbestimmung “Coaching” .....	94
4.3.	Die Dimension dieses Ansatzes .....	99
<b>5.</b>	<b>Das neue Verständnis: Der Coach als Gestalter und Beschleuniger sozialer Prozesse</b> .....	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
<b>6.</b>	<b>Coaching-Kompetenz und Veränderungsmanagement.....</b>	<b>146</b>
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