

Harriet Kretschmar

Konfliktcoaching – Buchbesprechung

Das bereits 2002 erschienene Buch „Konfliktcoaching“ von Astrid Schreyögg gibt einen umfangreichen, wertvollen Überblick über die Erscheinungsformen von Konflikten in Organisationen u.a. mit vielfachen Hinweisen auf die Arbeit anderer Autoren. So sind z.B. die Eskalationsstufen nach Trigon Mit-Gründer Fritz Glasl auf 8 Seiten im Kapitel Diagnosen (S. 84ff.) ausführlich beschrieben.

Astrid Schreyögg unterscheidet zwischen Coaching zur Konfliktprophylaxe, zur Konfliktbewältigung und zur Konfliktstimulation. Diese Blickwinkel dürften allen LeserInnen mit einem Organisationsentwicklungshintergrund vertraut erscheinen, für den Coach* anderer Genese interessante Anregungen eröffnen. Wird das Thema Konflikt im Coaching doch oft erst dann in Angriff genommen, wenn der Klient unter akutem Leidensdruck einen Konflikt thematisiert.

Der umfangreiche 2. Teil des Buches ist dem Coaching bei speziellen Konfliktkonstellationen gewidmet, wie z.B. Konfliktcoaching für Führungskräfte zwischen Haupt- und Ehrenamt, für Führungskräfte in Familienunternehmen, für Führungskräfte bei der Transformation von Plan- zur Marktwirtschaft, für Führungskräfte in Mann-Frau-Konstellationen. Die Lektüre bietet hilfreiche Hinweise zum Verstehen der genannten Situationen und Warnungen vor möglichen Stolpersteinen im Coaching- bzw. Beratungsprozess.

Der Untertitel des Buches „Anleitung für den Coach“ führt jedoch möglicherweise zu falschen Erwartungen. Zum einen verhindert er vielleicht, dass Führungskräfte dieses Buch in die Hand nehmen, obwohl es für das Verstehen organisationaler Konflikte, vor allem in den oben genannten Konfliktkonstellationen, sehr zu empfehlen ist. Und zwar unabhängig davon, ob eine Führungskraft im Moment daran denkt eine(n) Coach aufzusuchen oder nicht. Zum anderen findet der Coach, der Tools oder Methoden sucht, wie denn die Arbeit mit dem Coachee konkret aussehen könnte, wenig wirkliche Unterstützung. Es gibt zwar nach jedem Kapitel einen Abschnitt "Empfehlungen für das Coaching", aber die Anregungen beschränken sich in der Regel auf Sätze nach dem Muster: „Der Coach sollte die Führungskräfte vorbereiten, anregen, ermutigen, unterstützen...zu initiieren, wahrzunehmen, einzuleiten“. Für den erfahrenen Coach sollte das nicht hindernd sein, fallen ihm doch gleich eine Menge möglicher Vorgehensweisen ein. Der im Aufbau begriffene Coach wird sich hier jedoch eher alleingelassen fühlen.

Alles in allem ist das Buch für jeden, der sich mit Konflikten in Organisationen beschäftigt wirklich lesenswert und es wäre schade, wenn sich die Leserschaft nur auf Coaches beschränken würde.

* Im Folgenden wird der besseren Lesbarkeit wegen die männliche Form verwandt. Selbstverständlich sind Frauen, die in den jeweiligen Funktionen/Rollen tätig sind, mit angesprochen.