

Rezensionen vorgestellt von Joachim Freimuth (JF), Oliver Haas (OH), Elizabeth Kandziora (EK), Hubert Kuhn (HK), Stefan Teuffl (ST) und Karsten Trebesch (KT).



Prof. Dr. Joachim Freimuth, selbst. Berater, Trainer und Coach. Schwerpunkte: Veränderungsmanagement, Führung, Konfliktmoderation, Human Resource Management. E-Mail: joachim.freimuth@t-online.de



Oliver Haas, Projektleiter Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH; Gastredakteur der Organisationsentwicklung E-Mail: oliver.haas@giz.de



Elizabeth Kandziora, Geschäftsführerin der Beratungsfirma panama Systemische Supervision, Coaching und Organisationsberatung Hannover und Braunschweig www.e-kandziora.de



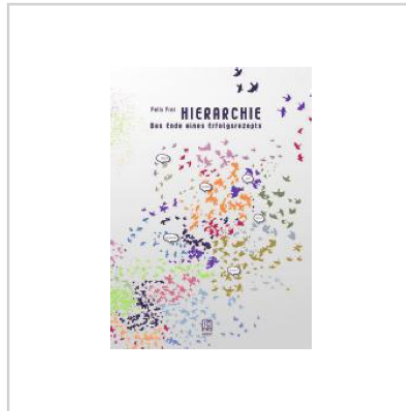
Hubert Kuhn, Volkswirt, Trainer für Gruppendynamik DAGG und Organisationsberater, Schwerpunkte: Führungskräfte-Training, Diversity in Gruppen und Organisationen E-Mail: info@hubertkuhn.de



Dr. Stefan Teuffl, Head Learning & Development in einer Bank. Schwerpunkte: Personal- und Organisationsentwicklung, interne Organisationsberatung. E-Mail: stefan.teuffl@unicreditgroup.at



Karsten Trebesch, Trebesch & Asociados, Beratung für Unternehmensentwicklung und Veränderungsmanagement. Mitbegründer der ZOE. E-Mail: trebesch@trebesch-asociados.de



Felix Frei  
**Hierarchie – Das Ende eines Erfolgsrezeptes**

Pabst Science Publishers 2016,  
188 Seiten, Euro 25,  
ISBN 978-3-958-53178-9

Abgesänge auf die Hierarchie gibt es in der Literatur schon seit mehr als einer Generation. Konzeptionell ist das Prinzip der dezentralen Steuerung von Systemen, die gleichwohl im Interesse des Ganzen funktioniert, schon vor gut zwei Generationen von Stafford Beer begründet worden. Insofern ist nicht zu erwarten, dass das vorliegende Buch etwas grundsätzlich Neues zum Thema zu erzählen hat.

Die Relativierung hierarchischer Steuerung erhält heute jedoch weitere Begründungen, wozu vor allem die Trends zur Digitalisierung und Vernetzung beitragen. Die Anforderungen an die Reagibilität von Unternehmen erhält damit noch mal eine neue Dimension, da Raum und Zeit hier ehemals abgrenzende Funktion verlieren. Damit bekommt die Eigenverantwortung von Mitarbeitern eine ganz neue Bedeutung.

Das kann funktionieren, der Autor bezieht sich in diesem Zusammenhang auf die Studie von Frederic Laloux, Reinventing Organizations. Eigenverantwortliches und schnelles Handeln erzeugt allerdings einen hohen Druck auf alle Mitglieder von Organisationen. Ohne einen entsprechenden Reifegrad wird das Menschen schnell an ihre Grenzen bringen.

Hier liegt Handlungsbedarf im Bereich der Personalentwicklung und des Coachings. Der Autor verweist darauf, dass es parallel zur reflexiven Management-Literatur seit Maslow immer auch schon Studien gegeben hat, die sich mit den individuellen Anforderungen an Handelnde in Organisationen befassen haben. Die Entwicklung der Ich-Stärke gilt es daher systematischer in Betracht zu ziehen.

Das Buch ist sehr unterhaltsam geschrieben, flüssig lesbar und es verbindet unterschiedlichste Wissensgebiete. Die Betrachtungen am Ende der Kapitel sind ergänzt durch Statements aus Interviews mit unterschiedlichen Beobachtern, die der Autor als Grundlage für seine Studie geführt hat.

Der Band richtet sich an alle, die sich mit der Entwicklung von Organisationen befassen und ihr Handeln in größeren Kontexten und Megatrends verorten. (JF)



Erhard Tietel/Simone Hocke  
**Nach der Freistellung**

Beruflich-biografische Perspektiven von Betriebsratsmitgliedern  
Nomos 2015, 416 Seiten, Euro 29.90,  
ISBN 978-3-848-72518-2

Mitbestimmung ist in Deutschland ein integraler Bestandteil der industriellen Demokratie und Teil der Corporate Governance von Unternehmen. Gleichwohl ist das Thema Labour Relations, ganz im Gegensatz zu angelsächsischen Ländern,