

soziologische Systemtheorie, Analyse der Erziehung, Soziologie als Profession und soziologische Aufklärung.

In diesem letzten Teil ist ein Beitrag von Rudolf Wimmer enthalten, wegen dem ich das Buch vor allem hier bespreche und empfehlen möchte. Der Autor untersucht, ob die Gruppe überhaupt noch ein eigenständiger Grundtypus sozialer Systembildung ist. Die neuere Systemtheorie ist ja sehr skeptisch gegenüber der Gruppe eingestellt. Es wird deutlich, dass es darum gehen muss, «den Gruppenbegriff von seinen historischen Aufladungen zu befreien und ihn scharf zu machen für die Bezeichnung einer eigenen Systembildungsform». Es kann bei der Gruppe nicht mehr um Interaktionssysteme (Kommunikation) und auch nicht um organisatorische Formen gehen. Über den Zeitfaktor muss Gruppe als soziale Einheit begriffen werden. Und darauf muss sich auch die Organisationsentwicklung einstellen. Auch wenn Rudi Wimmer hier einmal nicht so im leichten Stil schreibt, so lohnt die Anstrengung der Lektüre sehr! (KT)



Frank Strikker (Hrsg.)
Coaching im 21. Jahrhundert
 Kritische Bilanz und zukünftige Herausforderungen in Wissenschaft und Praxis
 ZIEL-Verlag, Augsburg 2007,
 211 Seiten, Euro 19,90,
 ISBN 978-3-937-210-95-7

Dieser Sammelband resultiert aus einer Ringvorlesung an der Universität Bielefeld im Rahmen des Fernstudiums Coaching und Moderation. Ziel war es, die Qualität und Professionalisierung von Coaching zu vertiefen.

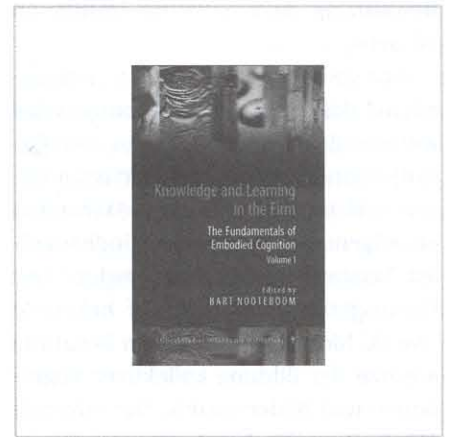
In der Einführung formuliert der Herausgeber und Veranstalter einige zugespitzte Thesen zur Entwicklung des Konzepts Coaching, insbesondere will er die mit dem Coaching verbundenen Nebenwirkungen kritisch begutachten, was ihm auch sehr gut gelungen ist. Dann berichtet einer der aktivsten Experten in der Coaching-Szene, Christopher Rauen, von seiner umfangreichen und sehr differenzierten Untersuchung über Coaching-Weiterbildungen, um einen Beitrag für die Qualitätssicherung zu leisten. Stefan Kühl, der kritische Begleiter vieler neuer Managementkonzepte, wirft einen soziologischen Blick auf das Coaching. Er seziiert die These, ob ein professioneller Coach ein «Beruhiger» innerorganisatorischer Konflikte ist.

Heidrun Strikker greift die personen- und systembedingte Rollenvielfalt des Coaches auf und geht insbesondere auf ambivalente Erwartungshaltungen ein. Eckard König sowie ich selber untersuchen, wie und mit welchen Folgen Coaching Veränderungen in Systemen anstoßen und welche Rollen Manager dabei zu verantworten haben.

Uwe Böning und Astrid Schreyögg, die Altmeister des Coaching, untersuchen die Verschiedenheit der Middle- und Topmanager für das Coaching sowie den offensiven Umgang mit Konflikten als Quelle von Innovationen.

Im vorletzten Beitrag berichtet Anja Leao über die Entwicklungen des Coaching in Australien und sie schlägt ein Modell für die Effizienzberechnung von Coaching durch den ROI (Return on Investment) vor. Dieser ist zwar nicht ganz überzeugend, zumal es eben schwierig ist, die weichen Faktoren ökonomisch zu erfassen, aber der Beitrag bietet sehr interessante Anregungen und kann für Pay-off-Kalkulationen genutzt werden.

Insgesamt ist es ein sehr anregendes Buch, das auf vielfältige Weise Anreize zu neuen Ansätzen und Überlegungen im Coaching bietet. Es ist also keine Einführung, sondern ein Beitrag zur Weiterentwicklung. Die Diskussionen bieten auch Profis Anregungen und Experten in Unternehmen Unterstützung. (KT)



Bart Nooteboom (Ed.)
Knowledge and Learning in the Firm
 Edward Elgar Publishing,
 Cheltenham Glos. 2006
 2 Bde., 463 und 449 Seiten, 285 GBP,
 ISBN 1 84064 882 1

Diese beiden Bände schlagen einen sehr weiten Bogen über das Themenfeld Wissen und Lernen in Organisationen. Sie bieten dem Leser einen mehr als repräsentativen Einblick in die Ursprünge, Entwicklungslinien und aktuellen Diskussionsschwerpunkten dieser seit einem halben Jahrhundert anhaltenden Diskussion. Es handelt sich um eine Zusammenfassung von Text-Ausschnitten aus klassischen Monographien oder zum Teil entlegenen Aufsätzen zur Thematik. Der erste Band erinnert zunächst an die klassischen psychologischen, sozialwissenschaftlichen und ökonomischen Grundlagen der Theorien organisatorischen Lernens, u. a. Bateson, G.H. Mead oder Hayek. Der philosophische Aspekt der Thematik kommt im folgenden Ab-