gogik) vorgelebt wurden. Allerdings stand die protestantische Sozialreform auch für den Obrigkeitsstaat. Doch vieles ist seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges anders geworden: Deutschland hat eine Entkonfessionalisierung erlebt; auch die Sozialdemokratie ist im Rückgang begriffen. Neue soziale Bewegungen sind entstanden, und der Sozialstaat ist im Um- oder Abbau begriffen. Wahrscheinlich ist diese hervorragende „Geschichte der sozialen Ideen in Deutschland“ die erste und letzte große Gesamtdarstellung, weil ihr der Forschungsgegenstand immer mehr verloren zu gehen scheint.

Nando Belardi, Bergisch-Gladbach/Chemnitz

Michael Mohe (Hg): Innovative Beratungskonzepte. Ansätze, Fallbeispiele, Reflexionen. Leonberg: Rosenberger, 2005, 316 S.

In Rosenberger-Verlag sind einige Bücher für Berater im Bereich Management und Personalberatung erschienen. Die jüngste Veröffentlichung ist der hier vorliegende Sammelband mit insgesamt 13 Fachbeiträgen zur Beratung im Organisationsbereich. In den letzten zehn Jahren hat sich der Umsatz der in Deutschland tätigen Beratungsfirmen nahezu verdoppelt. So ist es einleuchtend, dass angesichts der Fülle von Ansätzen durchaus selbstkritisch mit den kaum noch überschaubaren Konzepten „dieses Wildwuchses“ (S. 44) umgegangen wird. Es sind neue Konzepte entstanden, welche Antworten auf die verän-

derten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedingungen geben möchten. Beispielsweise wird nach dem Nutzen einer „integrierten Kombination von Fach- und Prozessberatung“ gefragt (S. 71). Ein anderer Beitrag beschäftigt sich mit „Systemischer Beratung und Spiritualität“ (S. 119 f.). In einem Beitrag beschreibt *Groth* die Organisationsaufstellung, also die räumliche Darstellung von Beziehungsstrukturen und Beziehungsproblemen innerhalb eines Unternehmens. Nach Meinung des Autors handelt es sich bei dieser Methode um „ein großes Potenzial, das bei Weitem nicht ausgeschöpft ist“ (S. 155). Von A. *Schreyögg* stammt ein grundlegender Beitrag über „Coaching“, welcher nach Funktionen, Zielgruppen, Beeinflussungsmöglichkeiten, Anlässen, Settings sowie Rollen des Coaches untergliedert ist. Interessant fand ich noch den Beitrag von *Pühl* über „Organisationsmediation“. Hierunter sind Hilfen für alle möglichen Konflikte zwischen Vorgesetzten, Mitarbeitern, Teams, Betriebsrat sowie anderen Subsystemen zu verstehen. Die Verfahren der Mediation gleichen denjenigen der Supervision: Auftragsklärung, Konfliktdiagnose, Klärung von Interessen, Zielen und Lösungsmöglichkeiten, Reflexion und Abschluss. Wie bei vielen Herausgeberbänden bieten die Beiträge kein einheitliches Bild; sie versuchen allerdings in sprachlich klarer Weise und gut gegliedert das Feld von reflexiver Beratung in Organisationen aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten, ohne sich auf eine Methodik festzulegen.

Nando Belardi, Bergisch-Gladbach/Chemnitz