

zu haben, ist sicher ein Verdienst dieses Buches. Denn das ist keineswegs selbstverständlich in der deutschen Supervisionsszene. Aber die Didaktik des Buches macht doch einen merkwürdigen Eindruck. Es werden 30 Gebote aufgestellt, die man – wie im deutschen Titel – etwas netter auch Grundregeln nennen kann, um ihre Umsetzung dann wie in einem Katechismus abzuhandeln und am Ende jeweils mit einem guten Vorsatz abzuschließen.

Wenn ich mir als Leser einen Counsellor vorstelle, der schon über hohe Selbstreflexivität verfügt und sich keine Supervisionsausbildung mehr leisten will, leuchtet mir noch ein, dass er durch diese 30 Gebote und Merksätze ausreichend nützliche und sinnvolle Anregungen erhält. Wenn ich mir als Leser aber einen Supervisionsnovizen vorstelle, der durch Auswendiglernen der ihm hier vorgesetzten 30 Gebote meint, mit allen Situationen fertig werden zu können, dann wird mir angst und bange. Praktische Fähigkeiten und Fertigkeiten so wie eine professionelle Haltung können doch nur in einem längeren rekursiven Prozess aus Selbsterfahrung, Training, Ausprobieren und Reflektieren der gemachten Erfahrungen erworben werden. Das gilt erst recht für ein professionelles Berufsethos als einer gelebten Ethik. Die schlechten Erfahrungen mit dem Katholischen Katechismus sollten uns doch eine Lehre sein.

Zudem ist das Buch ganz selbstverständlich durch den britischen Isolationismus gekennzeichnet: Zwar soll der Supervisor *alle* relevanten Forschungsergebnisse, Ansätze und Konzepte kennen. Das darf sich aber denn doch auf englischsprachige beschränken. Supervisionsforschung aus Deutschland, den Niederlanden oder von sonst wo ist offensichtlich schlicht irrelevant, da unerwähnt. Damit haben sich die Autoren – mal ethisch betrachtet – als leuchtendes „Modell professioneller Verbindlichkeit“ präsentiert. Da kann man nur sagen: „God save the Queen!“

Ferdinand Buer, Münster

Anna Meyer: Führende und Geführte im Wandel der Führungsparadigmen des 20. Jahrhunderts. Ein Wandel vom Objekt zum selbstverantwortlichen Subjekt? Frankfurt: Peter Lang, 2000, 265 S., 79,- DM.

Mechthild Cordes: Chefinnen. Zur Akzeptanz von weiblichen Vorgesetzten bei Frauen. Opladen: Leske + Budrich, 2001, 125 S., 24,80 DM.

Harrison Owen: The Spirit of Leadership. Führen heißt Freiräume schaffen. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme, 2001, 140 S., 24,90 DM.

Hier haben wir drei ganz unterschiedliche Bücher zum Thema: „Führung“ vor uns. Gerade darin liegt für mich der Reiz, sie zusammen zu besprechen. Das Buch von *Meyer* ist eine pädagogische Dissertation bei Harald Geißler, das Buch von *Cordes* eine theoretisch-empirische Studie. Hier haben wir also zwei wissenschaftliche Texte aus Deutschland vor uns: Während der erste sich theoretisch-konzeptionell mit Führung vor allem unter dem Lerngesichtspunkt befasst, basiert der zweite auf einer sozialwissenschaftlich-empirischen Untersuchung, deren Ergebnisse in einen theoretischen Zusammenhang gestellt werden. Der US-Amerikaner *Harrison Owen*, in Deutschland bekannt als Erfinder der Open-Space-Technology, hat in den 60er Jahren die wissenschaftliche Welt verlassen und eine Beratungsfirma gegründet, die die Kultur von Organisationen im Wandel u.a. in Westafrika und den USA untersucht und begleitet. Während sich die beiden ersten Bücher an wissenschaftlich Interessierte wenden, richtet sich *Owen* mit seinem Buch an alle Menschen, die bessere Leader sein wollen. Dazu bezieht er sich durchaus auch auf wissenschaftliche Literatur. Primär wertet er jedoch seine eigenen Erfahrungen mit Führung aus und versucht, eine neue Orientierung zu geben. Während die beiden ersten Bücher also haltbares Wissen vorstellen, bietet das Buch von *Owen* eher Einsichten und Weisheiten an.

Die beiden ersten Bücher müssen so verfasst sein, dass ihre Ergebnisse wissenschaftlich falsifizierbar sind. Entsprechend hoch ist