

ne „Kultur“ in sich trägt, die in ihrem jeweiligen Kontext ihren Sinn hat und darin zu reflektieren – aber auch zu hinterfragen ist. So mögen die dargestellten Beispiele als Einübung gelesen werden, gegen die Macht des „Offiziellen“ oder des Gewohnten sich Perspektiven zu erarbeiten, die für gestellte Probleme situationsangemessene und verantwortliche Lösungen ermöglichen.

Christoph Schmidt-Lellek, Frankfurt/M.

Anselm Grün (2003): Führen mit Werten, Coaching Kompakt Kurs. München: Olzog Verlag, 160 Seiten im A4-Ordner, 75 €.

„In der gegenwärtigen Arbeitskultur wird immer mehr in Kennzahlen gedacht und nur noch vom Ergebnis her geführt und gesteuert. Das macht es für Führungskräfte schwierig, an den Anfang zu gehen, wo die Energie für den ganzen Prozess erzeugt wird. Am Anfang des Prozesses stehen die persönlichen Werte jedes einzelnen Mitarbeiters. Führungskräfte müssen sich zunächst selbst fragen: Was sind meine Werte? Was ist meine innere Motivation?“ (Gerhard Huhn in: Personalführung 2/2004, 11). Einen beachtenswerten Ansatz zur Beantwortung dieser Fragen legt der Ordensmann und Managerberater *Anselm Grün* mit seinem Kompakt Kurs vor. Er greift dabei die alte philosophische Lehre von den vier Kardinaltugenden (Klugheit, Gerechtigkeit, Tapferkeit, rechtes Maß) und den drei göttlichen Tugenden (Glaube, Hoffnung, Liebe) auf. Diese Tugenden bilden für ihn die Grundlage des Führens. Sie entsprechen den Werten, die hier vorgestellt werden.

Der Erfolgsautor spiritueller Literatur und Klostermanager legt den Kompakt Kurs als Ringordner mit Einzelblättern vor. Er spricht seine Leser wie wohlbekannte Freunde mit „Du“ an und versteht den Kurs als „schriftliches Selbstlern-Seminar“. Ziel des Kurses sei es, „dass du dein eigenes Führungsverhalten auf die Grundwerte des christlichen Menschenbildes hin überprüfen kannst und dich durch konkrete Übungen und Meditationen einüben kannst in eine Weise des Führens, wie sie nicht nur der Weisheit aller Völker entspricht, sondern auch der Menschlichkeit, wie sie Jesus Christus vorgelebt hat. Du wirst er-

fahren, dass du dich authentischer fühlst, als wenn du nur Führungsinstrumente lernst, die auf immer größere Leistung aus sind.“

Jeder Wert wird in einem eigenen Kapitel behandelt und dabei zunächst kurz unter etymologischer, philosophischer und theologischer Perspektive reflektiert. Es folgt eine Reihe von Fragen und Übungen. Diese sollen Überlegungen anregen, wie der entsprechende Wert in konkreten Situationen des Führungsalltags zum Tragen kommen kann. Der Leser wird eingeladen, seine Antworten auf eingelegte Arbeitsblätter zu notieren. Zur weiteren Vertiefung gibt es Empfehlungen für thematische Meditationen. So findet man z.B. ein Instrument zur besseren Erkenntnis des Selbstbildes, Hinweise zum Umgang mit auftretenden Ängsten und Schlaflosigkeit oder eine Körperübung zur Festigung des Stehvermögens.

Führungskräfte großer Unternehmen laden den Autor zu Inhouse-Veranstaltungen ein und suchen ihn zu Einzelberatungen auf. Der nicht zuletzt daraus resultierende große Erfahrungsschatz des Autors wird an der Auswahl von Alltagssituationen und Fragestellungen in seinem Kompakt Kurs deutlich. Die Gedanken werden in der klaren und deutlichen Sprache präsentiert, die dem erfolgreichen Publizisten eigen ist. Freilich will der Kurs das Coaching als berufsbezogene persönliche Beratung nicht ersetzen, wohl aber ergänzen. Das gelingt ihm auf kreative und sehr anregende Weise.

Hermann Josef Ingenlath, Berlin

Wilfried Kerntke (2004): Mediation als Organisationsentwicklung. Bern, Stuttgart, Wien: Paul Haupt, 250 S., € 38,50

Nun ist es soweit: Mediation wird (scheinbar) mit Organisationsentwicklung (OE) gleichgesetzt, und man wird darauf warten können, bis Buchtitel wie „Mediation als Supervision“ oder „Mediation als Coaching“ auftauchen. Stellt sich gleich zu Anfang die Frage, ob dies dem zweifellos sehr effektiven Verfahren der Mediation gerecht wird, wenn hier im Buchtitel Gleichsetzungen erfolgen, die die Berechtigung anderer Verfahren implizit in Frage stellt. Unmut kann ich nicht verschweigen, wenn ein Verfahren sich in dieser Art und Weise über ein