

GERD GIGERENZER
Risiko – Wie man
die richtigen
Entscheidungen trifft
Bertelsmann 2013
396 Seiten
19.99 Euro



KAI W. DIERKE,
ANKE HOUBEN
Gemeinsame Spitze
Campus 2013
302 Seiten
39,99 Euro



PETER SCHÜTT
Der Weg zum Social
Business
Springer Gabler 2013
151 Seiten
39,95 Euro

NEUE FREIHEIT

So viel ist sicher: Wer lebt, riskiert. Oder um es mit Erich Kästner zu sagen: Das Leben ist immer lebensgefährlich. An diesen Tatsachen ist leider nicht zu rütteln, doch anstatt darüber zu verzweifeln, sollte man sich lieber auf das besinnen, was man hat. Gerd Gigerenzer, Direktor am Berliner Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, hat in diesem Frühjahr eine wunderbare und kluge Analyse des menschlichen Verhaltens in unsicherer Zeit veröffentlicht, in der er vor allem zu mehr Gelassenheit und Eigenverantwortung rät. Anstatt zu Vorsorgeuntersuchungen zu laufen (und heimlich weiter die Rolltreppe zu nehmen und Chips zu essen), dem Rat von selbst ernannten Experten zu folgen (die mitunter schon daran scheitern, einfachste Zusammenhänge verständlich zu erklären) oder Vater Staat über das eigene Schicksal entscheiden zu lassen (und hinterher zu klagen, nicht die eigene Geschwindigkeit, sondern das fehlende Tempolimit sei am Unfall schuld gewesen), rät Gigerenzer, häufiger den gesunden Menschenverstand walten zu lassen und mehr auf die eigene Intuition zu hören. Risikokompetenz nennt der Autor dieses vorausschauende Verhalten. Vollkommene Gewissheit erreicht man auch mit diesem Vorgehen nicht, aber in jedem Fall mehr Freiheit.

Gesine Braun

UNTER ALPHA-TIEREN

Es gibt unzählige Bücher über Teams wie sie zusammengesetzt sein sollten, wie sie erfolgreich arbeiten, wie Konflikte gehandhabt werden können. Warum also braucht es noch ein Buch zu diesem Thema? Weil in Teams mit Spitzenleuten andere Gesetze gelten und die Zusammenarbeit von Alpha-Tieren nicht gerade unproblematisch ist. Wie sehen die Bedingungen aus und wie sollten sich Topmanager in solchen Teams idealerweise verhalten, um ihr Unternehmen in der Erfolgsspur zu halten? Die Autoren und Topmanagementcoachs Dierke und Houben haben auf der Suche nach den Antworten zunächst einen großen Widerspruch feststellen müssen: Das Team an der Spitze wird zwar für sehr bedeutend gehalten, die Zusammenarbeit dieser heterogenen Gruppe dagegen völlig missachtet. Doch wie kann aus den zuweilen rivalisierenden Alpha-Tieren ein gut funktionierendes Kollektiv entstehen? Dieser Herausforderung können die Alphas nur durch intensive Mitarbeit begegnen, was konkret etwa die Aufgabe alter Verhaltensmuster (Schuldzuweisungen), eine Bereitschaft zur Innenschau (Wie ist meine Wahrnehmung?) oder ein Hinterfragen ihres Rollenverständnisses bedeutet. Den Autoren gelingt dank eines tiefen Griffs in die Psychologieund Kommunikationstrickkiste ein praxisnaher Ratgeber. Christina Kestel

TEILEN LERNEN

In den vergangenen Jahren gab es zu dem Stichwort Unternehmen 2.0 viele Berichte und Bücher über neue Technologien, die das Arbeiten in großen und kleinen Organisationen leichter machen sollten. Blogs, Wikis und soziale Netzwerke versprachen effektiveres Schaffen. Vernachlässigt wurde häufig jedoch, wie diese Werkzeuge im Unternehmen eingeführt werden müssen, damit sie ihre Wirkung entfalten können. Im privaten Bereich nutzen viele Menschen bereits selbstverständlich soziale Medien – am Arbeitsplatz jedoch nicht. Die Regel ist das sogenannte Social Business also keineswegs. Peter Schütt, Social-Business-Experte bei IBM, zeigt in seinem Buch, wie Unternehmen die Hürden bei der Einführung überwinden können. Ein Beispiel sind die Interessen der Führungskräfte (Stichwort Wettbewerb, Wissen als Machtfaktor). Er beschreibt derlei Aspekte in aller Kürze, verweist, wo nötig, auf die einschlägige Führungsliteratur und schlägt konkrete Schritte bis zum Kommunikationsplan vor. Schütt konzentriert sich – nach der Definition der einzelnen Werkzeuge – vor allem auf die menschlichen Aspekte des Übergangs zu einem partizipativen Führungsstil. Das ist wichtig. Denn an sich hat "die Einführung von Techniken kein so großes Veränderungspotential". Es geht vielmehr um die Haltung. Michael Leitl