

**Ahlers-Niemann, A., Beumer, U., Redding Mersky, R.,
Sievers, B.: (Hg,) Organisationslandschaften, Bergisch-
Gladbach: EHP-Verlag 2008**

Unternehmen und Organisationen sehen nach außen oft so aus, als ob sie funktionieren. Irgendwie stimmt das auch. Sie leisten einen Produktions- und Dienstleistungsbeitrag. Aber es stimmt auch nicht, wenn man in Firmen und ähnliche Gebilde hinein schaut, mit den Leuten tatsächlich spricht. Im Buch „Organisationslandschaften“ werden typische Situationen auch nach dem Kriterium betrachtet, was die Organisation zum direkten Wohlbefinden, zum Gedeihen und zum Wachstum der Menschen beiträgt. Da schneiden Organisationen oft sehr merkwürdig ab.

„Organisationslandschaften“ präsentiert insgesamt fünfzehn Aufsätze von unterschiedlichen Autoren mit psychoanalytischer Perspektive auf Organisationen. Dies reicht von sehr grundlegenden Beiträgen wie dem zu verrückten Organisationen von Burkard Sievers bis hin zu sehr konkreten Betrachtungen „Tisch und Stuhl“, einem Beitrag von Ullrich Breuner, der Aspekte der Raumgestaltung in Lernsituationen beschreibt. Viele Führungskräfte haben sich in praktischen Seminaren schon über die Tischlosigkeit geärgert.

Wie immer ist die psychoanalytische Forschung für interessante, neben dem Mainstream der Organisationstheorie liegende Hypothesen gut. So wird beispielsweise im Beitrag über die Ökonomisierung von Universitäten von Arndt Ahlers-Niemann die Theorie des Französischen Philosophen Augé über so genannte Nicht-Orte dargestellt, wie sie durch Organisationsveränderungen entstehen können. Der Nicht-Ort stellt das Gegenteil eines anthropologischen Ortes dar. Der anthropologische Ort ist durch Geschichte, Identität und Beziehung gekennzeichnet, der Nicht-Ort

besitzt nichts mehr von dem. Im Beitrag von Heidi Möller wird die Organisationskultur mithilfe einer interessanten Methode von LLoyd deMause ermittelt, die das tatsächlich handlungsleitende Unbewusste der Gruppe, das dem Bewusstsein des Individuums nicht direkt zugänglich ist, erfasst.

Insgesamt sind die fünfzehn Beiträge in drei Rubriken gegliedert: als erstes „Diagnosen destruktiver Prozesse in Organisationen“, als zweites „Selbsteilungstendenzen und -versuche in Organisationen“ und als drittes Hilfe zur Selbsthilfe – Kreative Interventionen in Organisationen“. Für Organisationsberater und Führungskräfte mit theoretischen Anspruch und Interesse an unkonventionellen Perspektiven, die weit über das betriebswirtschaftlich angehauchte Einerlei hinausgehen, ist das Buch ein Fundgrube.