



**JAY CONRAD LEVINSON, DONALD WAYNE HENDON**  
**Guerilla Deals**  
**Orell Füssli 2014**  
**29,90 Euro**



**LARS VOLLMER**  
**Wrong Turn: Warum Führungskräfte in komplexen Situationen versagen**  
**Orell Füssli 2014**  
**224 Seiten**  
**19,95 Euro**



**JÖRG NEUMANN**  
**Warum soll es nach Plan laufen, wenn es keinen gibt?**  
**Redline 2014**  
**278 Seiten**  
**16,99 Euro**

## GEMEINSCHAFTSWERK

Der Blick in das siebeneinhalb (!) Seiten lange Inhaltsverzeichnis lässt einen anfangs vielleicht kurz erschrecken, doch wenn man sich von den vielen Zwischenüberschriften und Zusammenfassungen vor und nach jedem Unterkapitel nicht ablenken lässt, ist die Lektüre dieses neuen Verhandlungsratgebers durchaus lehrreich. Allein das Autorenduo ist vielversprechend: Jay C. Levinson, ein Marketingguru, ersann in den 80er Jahren die Bezeichnung Guerilla Marketing, und sein gleichnamiges Buch verkaufte sich millionenfach; zweiter Autor ist der US-amerikanische Verhandlungskoach Donald Wayne Hendon. Gut vorstellbar, dass sich die Wege dieser beiden Herren bei irgendeiner Veranstaltung oder Reise zufällig kreuzten und sie nach kurzem Smalltalk auf die Idee kamen, ihr jeweiliges Wissen in einem Gemeinschaftswerk zu bündeln (etwas anderes würde man von zwei Profis ihres Fachs wohl nicht erwarten). Das Ergebnis dieser Zusammenarbeit ist vor allem eines: praxisorientiert. Anstatt sich lange auszulassen, geben die beiden Autoren den Lesern jede Menge Tipps und Checklisten an die Hand. Für gestandene Verhandlungsprofis mag das mitunter ein wenig zu kurzweilig wirken, doch gerade für Neulinge in dem Bereich ist das Buch sicherlich lohnenswert.

*Gesine Braun*

## FALSCH ABGEBOGEN

In Lars Vollmers Beratungsunternehmen V&S können die Mitarbeiter selbst bestimmen, wie viel sie verdienen. Sie müssen sich zuvor nur mit ihren Kollegen beraten und ihre Vergütung offenlegen. Das System funktioniert: Die Gehälter sind zwar leicht gestiegen, dafür fühlen sich die Mitarbeiter fair bezahlt und hoch motiviert. Für einen Geschäftsmann hält Vollmer wenig von Kontrolle. Darum dreht sich auch sein Buch: Komplexe Organisationen lassen sich gar nicht steuern, lautet die These. Obwohl unvorhergesehene Ereignisse regelmäßig Pläne scheitern ließen, hielten Manager an Methoden fest, die ihnen ein falsches Gefühl von Sicherheit vermittelten. Big Data, Best Practice und Komplexitätsmanagement – all das verdammt der Autor in Bausch und Bogen. Nachdem er ausführlich die Fehlbarkeit von Regeln und Modellen dargelegt hat, kommt er im zweiten Teil des Buches darauf zu sprechen, wie es besser geht. Leider verpasst er hier die Chance auf mehr: Dank vieler Geschichten, die von einer Autopanne über Fußballspiele bis hin zu einem Rockkonzert reichen, lässt sich das Buch zwar einfach lesen. Doch dadurch fehlt es den Lösungsansätzen auch an analytischer Tiefe. Das ist schade: Einer zunehmend komplexen Wirtschaftswelt hätte eine bis zum Ende gedachte Blaupause für flexiblere Unternehmensführung gut getan.

*Ingmar Höhmann*

## IST DOCH KEINE KUNST

Kennen Sie eigentlich das Bootsentscheidungsprinzip? Es geht so: Sind Mitarbeiter unsicher, ob sie in einer schwierigen Situation selbst entscheiden dürfen oder zuerst ihren Chef fragen müssen, stellen sie sich vor, das Unternehmen sei ein Segelboot. Risse eine falsche Entscheidung bildlich gesprochen nur ein Loch ins Segel, wäre das nicht so tragisch. Könnte sie aber dazu führen, dass ein Loch im Bootsrumpf entsteht, wäre eine selbstständige Entscheidung fatal: Der Käpt'n muss unbedingt gefragt werden. Mit einleuchtenden und leicht umzusetzenden Regeln wie dem Bootsentscheidungsprinzip (das er auch in seinem eigenen Unternehmen lebt) bricht Führungskräftetrainer Jörg Neumann mit der Vorstellung, dass Führung eine komplizierte, geheimnisvolle Kunst sei. Eine gute Portion gesunder Menschenverstand und ein Gespür dafür, wie Mitarbeiter und Kunden angesprochen werden wollen – das ist das ganze Geheimnis von Neumanns Ratgeber mit dem sperrigen Titel „Warum soll es nach Plan laufen, wenn es keinen gibt?“ Der Autor spart sich dankenswerterweise jeglichen theoretischen Überbau und füttert seine Leser einfach nur mit unzähligen nützlichen Ideen. Sie helfen Managern, alte Nachlässigkeiten über Bord zu werfen und Mitarbeiter wertschätzend, innovativ und konsequent zu führen.

*Britta Domke*