



\$ANREDE \$NAME,

Ausgabe Februar
04.03.2009

Unser heutiges HBC-Thema: Führungskompetenz in der globalen Finanzkrise

ÜBERSICHT:

[01: Editorial](#)

[02: Abschied vom Gucci-Kapitalismus](#)

[03: Die "Manager-Klone"- es wird zuviel gemanagt und zu wenig geführt](#)

[04: Und worin besteht nun die Verbindung beider Themen mit unserem Thema Führungskräfteentwicklung?](#)

[05: Ausblick](#)

Editorial

Liebe Leser,

In unseren letzten Newslettern hatten wir Ihnen in einigen Beiträgen über notwendige Rahmenbedingungen einer guten, zukunftsorientierten Führungskräfte- Entwicklung berichtet und Ihnen unser TOP-Führungskräfte –Programm vorgestellt

Heute bewegt uns eine andere Frage:

Was haben der „Gucci-Kapitalismus“ und „Manager-Klone“ mit Führungskräfte-Entwicklung zu tun?

Beide Stichworte haben uns in der aktuellen Presse sehr angesprochen. Lesen Sie dazu unsere folgenden Kurzbeiträge

Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche und anregende Lektüre und stehen natürlich für tiefer gehende Informationswünsche jederzeit gerne zur Verfügung. Sprechen Sie uns an!

Ihr HBC-Team

[Link zum letzten Newsletter](#)



Abschied vom Gucci-Kapitalismus

Unter diesem Titel hat Noreena Hertz, Professorin für Globalisierung an der Rotterdam School of Management ein hochinteressantes Essay geschrieben, das im Handelsblatt am 17.2. veröffentlicht wurde. Ihre Kernthese lautet, die aktuelle globale Finanzkrise habe ihre Ursachen darin, dass private Institutionen ihr Profitstreben in den letzten 30 Jahren immer mehr über alles andere gestellt hätten. Die Ideologie der bedingungslosen Eigenregulierung der Märkte habe eine verantwortungslose Dominanz der Shareholder-Value-Doktrin und eine ausschließliche Profitorientierung bewirkt. Dies habe zu einer immer tieferen Kluft zwischen der Wirtschaft einerseits und sozialer Gerechtigkeit sowie der gesellschaftlichen Verantwortung auf der anderen Seite geführt. Sozialverantwortliches Handeln von und in Unternehmen sei verloren gegangen und das zum Nachteil der Volkswirtschaften und der Arbeitnehmer.

[Lesen Sie den gesamten Fachbeitrag zum Thema auf unserer Website...](#)



Die "Manager-Klone"- es wird zuviel gemanagt und zu wenig geführt

Unter dem Titel "die Manager-Klone" hat Klaus Werle in Heft 4/2008 des manager-magazins beschrieben, dass deutsche Topmanager in den letzten 30 Jahren zunehmend in ihrem Handeln durch „Beraterwissen“ und MBA- Denkstrukturen geprägt worden seien. Ein angelsächsischer, kühl-analytischer Managementstil sei ab den 70er Jahren für die deutsche Unternehmenswelt zunehmend prägend, gekennzeichnet durch Kennzahlenfetischismus, Methoden- und Theoriegläubigkeit. Die so „global genormten“ Manager stammten meist aus MBA- Studiengängen und häufig aus Beratungsunternehmen, die selbst auch in großem Umfang MBA-Absolventen rekrutierten. Was diesen Managertypen in hohem Maße fehle, seien Kreativität, Veränderungskompetenz und Lernfähigkeit. Und vor allem fehle ihnen eine ausgeglichene Orientierung auch an Stakeholder-Value-Grundsätzen, nicht nur am Shareholder Value.

[Lesen Sie den gesamten Fachbeitrag zum Thema auf unserer Website...](#)

Und worin besteht nun die Verbindung beider Themen mit unserem Thema Führungskräfteentwicklung?

Nun, zum einen darin, dass wir als Berater in Veränderungsprozessen eben diesen beschriebenen Denk- und Handlungsmustern immer wieder begegnen. Wir erleben immer wieder, dass gerade daran Changeprozesse oft scheitern. Und zum anderen, dass unser Grundverständnis von erfolgreicher Führung an Humanorientierung, kreativem, ganzheitlichen Denken, visionärer, sensibler Führung und Sozialempathie ausgerichtet ist - eben an all dem, was den Gucci-Kapitalisten und den Manager-Klonen fehlt. Unsere Führungskräfte-Entwicklungsprogramme orientieren sich an diesem werteorientierten Führungsverständnis.

[Wenn die beiden hochaktuellen Artikel und unsere Rezension hierzu für Sie von Interesse sind, lesen Sie unsere Beiträge auf unserer Website](#)

Ausblick

Wenn wir heute mit Unternehmen über die Unterstützung von Führungskräften zur Verbesserung ihrer Führungskompetenz sprechen, dann bewegt sich das neben dem Thema Führungskräfte-Entwicklung - der „kollektiven“ Unterstützung im vorgenannten Sinne- auf der Ebene der individuellen Förderung on und off the job durch Coaching. Doch gibt es eine weitere wichtige Ebene, den Mix aus beiden im Gruppencoaching – die kollegiale Bearbeitung individueller Fragestellungen durch Führungskräfte mit professioneller Unterstützung. Über unsere Coaching-Konzepte und –erfahrungen wollen wir Ihnen beim nächsten Mal berichten – wie immer kritisch, konstruktiv und offen.



HBC Hamburger BeraterContor GmbH, 21509 Glinde
Hinter den Tannen 10; Geschäftsführer: Bengt Behrend, Annette Fredrich, Ralf Liedtke, Annette Vorwerk-Behrend, Karin Will; Amtsgericht Reinbek HRB 3718; USt.Identnr. DE 814281578

office@hbcontor.de

<http://www.hbcontor.de/>

[Sollten Sie unseren Newsletter nicht mehr beziehen wollen, klicken Sie bitte hier:](#)