

„Der Consultant ist das Mittel des Managements, um über sein eigenes Management nachzudenken.“

Hans Jürgen Ruhland, Geschäftsführender Gesellschafter
The Nice Company GmbH, Frankfurt,
zur Titelgeschichte über Unternehmensberater (mm 5/04)

Lösungen gefragt

Berater: Das Image der Branche ist schlecht wie lange nicht (mm 5/04)

Wer sich heute auf das Erstellen von Studien spezialisiert hat, wird es künftig schwer haben. Kunden fordern Lösungen und mit anderen Dienstleistungen verwobene Beratungstätigkeiten – zum Beispiel IT-Technologie mit einem Outsourcing.

Dr. Michael Schulte,
Geschäftsführer
Capgemini Deutschland
GmbH, Berlin

Die Ergebnisse der Befragung von 224 Führungskräften hinsichtlich ihrer Einschätzung zu der Qualität der Beratungsdienstleistungen, die diese mit den zehn größten Beratungsfirmen gewonnen haben, sind interessant. Spannender wäre es allerdings gewesen, wenn die Befragung auch den Auftraggeber der „Denkstützen“ als Einflussgröße für die Qualität der Beratungstätigkeit miteinbezogen hätte.

Erfahrene Consultants wissen, dass ihre Ergebnisse einmal von der Qualität der eigenen Arbeit, zum anderen aber auch der Qualität derer abhängen, die die Entscheidungen treffen. „Kluge Helfer“ dürsten genauso nach

klugen Kunden, wie der gute Koch einen guten Geschmackssinn beim Gast herbeisehnt.

Ein Merksatz für solche Unternehmer, die die Verantwortung der weniger guten Beraterqualität, die sie selbst akzeptieren, nicht auch bei sich selbst suchen: Der Consultant ist das Mittel des Managements, um über sein eigenes Management nachzudenken.

Hans Jürgen Ruhland,
Geschäftsführender
Gesellschafter The Nice
Company GmbH, Frankfurt,



mm-Titel 5/04

Während der Unternehmensberater Probleme analysiert, Lösungsvorschläge erarbeitet und Handlungskonzepte erstellt, hat die verwandte Spezies

der Interimsmanager eine genau umrissene Managementaufgabe. Er wird in die Verantwortungshierarchie der Unternehmen eingebunden, hat eindeutige Zielvorgaben sowie Weisungsbefugnis gegenüber Mitarbeitern.

Mit Interimsmanagern lassen sich schnell Lücken auf allen Führungsebenen schließen. Sie sind für operative Lösungen und die Umsetzung von Konzepten besonders geeignet. Ihr Ausstieg aus den Unternehmen erfolgt nach Zielerreichung.

Thomas Bechtold, Laupheim

Schlechter Ratgeber

Führung: Steigert Angst am Arbeitsplatz die Leistung? (mm 5/04)

Management by „Angst“, einfach eine tolle Idee. Man fragt sich ernsthaft, ob Herr Panse und Herr Stegmann die letzten 50 Jahre im Tiefschlaf verbracht haben. Wir befinden uns nicht mehr in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts, und es gibt, Gott sei Dank, bessere Motivationsmethoden als Angst.

Michael Snella, per E-Mail

Jetzt weiß der Leser endlich, was faul ist in unseren Lande – nicht etwa die Diskrepanz zwischen Vorstandsentgelt und Arbeitslohn, nicht etwa die Nichtnachvollziehbarkeit hoher Abfindungen à la Mannesmann, nicht etwa die Qualifikation der Mitarbeiter, nicht etwa der Reformstau – nein – die deutschen Manager sind zu einförmig und zu wenig furchteinflößend! Angst am Arbeitsplatz – so lautet die Devise.

Ein altes Sprichwort sagt: „Angst ist ein schlechter Ratgeber.“ Dass Angst eine Motivation sei, kann nur jemand vertreten, der als höherer Beamter die Sicherheit des Arbeitsplatzes zu 100 Prozent genießt.

Gerald Grimm, Nauheim

Denkfehler

Altersvorsorge: Die richtige Planung für den Ruhestand (mm 5/04)

Die Strategien der Altersvorsorge leiden unter einem Denkfehler: Alle Modelle brechen in sich zusammen, wenn eine Arbeitslosigkeit von zwei Jahren und länger eintritt, was in der heutigen Zeit gerade bei leitenden Angestellten ab Mitte 40 mit hoher Wahrscheinlichkeit eintreten kann.

Dann wird der nächste Arbeitsplatz in Tschechien oder Spanien sein – falls überhaupt noch ein Arbeitsplatz der gleichen Qualität gefunden wird –, und die angesparten Immobilien und Fonds können nicht weiter bedient werden.

Johannes G. Haimbl, Viernheim