MANDANTENBRIEF 03 / 2014

DIE MACHT DER MANAGER

Wer glaubt, daß der Machtzuwachs der Manager über den gesamten Berufsweg hinweg konstant verläuft, irrt gewaltig. Tatsächlich ist hier eine Parallele zu der Produktivitätskurve gemäß Gutenberg zu sehen:

1. Machtaufbau:
Der Manager baut sich sein Netzwerk auf, pflegt Verbindungen und sucht eine Plattform, auf der er „sichtbar“ ist. Eindeutig liegt sein Fokus in einer Omnipräsenz

2. Machtkonzentration:
Hier legt der Manager den Fokus auf den Machterhalt, er hat seine Plattform gefunden und er bezeichnet sich gerne als ein „Mover & Shaker“. Man geht auf ihn ein

3. Machtdemonstration:
In dieser Phase läßt der Manager seine Muskeln spielen, er beharrt auf Statussymbole und baut traditionelle Hierarchien im Sinne einer imperialen Struktur auf. Der Manager will keinen Anderen neben sich haben und agiert im Sinne „the winner takes it all“. Er bestimmt, wer, wann, worüber man mit ihm redet

4. Machtverschiebung:
Allmählich beginnt sich Widerstand gegen die Allmacht des Managers zu regen, neue Machtkonstellationen bilden sich. Die Spezialisten zeigen ihre Krallen und neue Phänomene (z.B. Crowd) werden negiert. Bestehende Netzwerke werden als Mittel der eigenen Machtabsicherung mißbraucht

5. Machterosion:
Heterarchische Netzwerke bilden sich, es werden „heisse“ Diskussionen z.B. um Managergehälter, Geldtransfers in Steueroasen und schwarze Konten losgetreten. „Der Sack Reis, der in China umkippt“, - ehemals negiert - wird zum Ausgangspunkt eines machtvollen Erdbebens. Der Manager reagiert mit untauglichen Versuchen zwecks Aufhalten dieses Prozesses durch Regulatorien, wie Compliance, Corporate Government, Delegation von Verantwortung (Hoffnungsansatz: divide et impera) und sorgt durch Verkomplizierung von Sachverhalten und Verzögerung von Entscheidungen letztlich nur für einen Zeitgewinn

6. Machtzerfall:
Indikatoren für diesen Prozeß sind eine Begrenzung der Macht und der Kompetenzen eines Managers mit der Konsequenz, daß der Manager immer weniger zu sagen hat und immer weniger involviert wird. Ein signifikantes Indiz für diesen Prozeß zeigt sich dadurch, daß die durchschnittliche Verweildauer der Vorstandvorsitzenden weltweit nur noch 6,2 Jahre beträgt. Der niedrigste Wert seit 10 Jahren

7. Machtvakuum:
In dieser Phase befinden wir uns beim Beginn einer post – hegomonischen Ära dadurch, daß die Macht des Managers beispielsweise durch die Finanzregeln des Staats nicht nur einschränkt sondern vernichtet wird. Der Manager muß sich nach Regeln der Anderen richten und hat nicht mehr „das Sagen“

8. Neue Machtkonstellation:
Gelingt es einer Gruppe mit einem hohen Identifikationspotential (= neuer Heilsbringer) und mit einer tragenden „Message“ sich lange genug im Scheinwerfer des öffentlichen Interesses zu halten, gewinnt diese Gruppe mehr und mehr an Macht und das gleiche Spiel beginnt von vorne.

Und die Moral von der Geschicht’: Verlier den Boden unter den Füßen nicht – bzw. die Gier nach Macht frißt Hirn

* * *

Zur Diskussion der einen oder anderen Fragestellung stehen Ihnen die erfahrenen Berater der TMC – Gruppe jederzeit gerne zur Verfügung.

Ihre
TMC
TRUST MANAGEMENT CONSULTANTS – Gruppe