MANDANTENBRIEF 06 / 2013

ENTSCHEIDUNGEN

Grundsätzlich läßt sich sagen, daß die Entscheidungen heutzutage komplexer und komplizierter geworden sind, da unter anderem der Einfluß exogener Faktoren bedeutend zugenommen hat. Die Begründung hierfür liegt darin, daß die Welt internationaler und immer „kleiner“ wird und die Informationsgeschwindigkeit drastisch gestiegen ist.

Darüber hinaus ist die Entscheidungsfindung aber auch bedeutend diffuser geworden. Dies hängt damit zusammen, daß trotz „Stuttgart 21“ und dem „Drohnen – Desaster“ die Staatsgläubigkeit zunimmt und darüber hinaus der oft zitierte „mündige Bürger“ seine Kompetenzen freiwillig an den „gerechten und sozialen“ Staat abgibt:

Die Erziehungshoheit für Kinder findet heutzutage in der kostenfreien Kita, über eine natürlich gebührenfreie Schule und über eine natürlich ebenfalls gebührenfreie Universitätsausbildung (für alle) statt – dies unter systematischer Vernachlässigung des Staates in Richtung einer (kostenpflichtigen) handwerklichen Ausbildung und einer beruflichen Entwicklung zu einem qualifizierten Facharbeiter (hier gibt es typischerweise keine Forderungen nach Gebührenfreiheit).

Sollten dennoch Entscheidungen von Personen gefällt werden, so werden persönliche Konsequenzen wegdiskutiert und wegdelegiert – dies mit der Folge, daß die Bereitschaft, persönliche Verantwortung zu übernehmen, immer geringer wird. Auch werden die Augen seitens der Politik verschlossen, daß sich die Kostenschätzungen für den neuen Berliner Flughafen problemlos von € 1,7 Mrd. (2004) auf € 5,1 Mrd. (2013) ohne jegliche persönliche Konsequenzen erhöhen.

Entscheidungen werden komplexer, da jede Gruppe (vor allem Randgruppen) ihren Einfluss geltend machen (wollen) und es natürlich nur „gut meinen“.

Unternehmen in diesem gesellschaftlichen Umfeld fällt es nicht einfach, strategische, taktische und/oder operative Entscheidungen zu fällen. Oft werden Entscheidungen nach unten (in die 2.Ebene) oder nach oben (in die Aufsichtsratsetage und die Gesellschafterebene) delegiert. Hochbezahlte Leistungsträger degenerieren von Entscheidungsträgern mit persönlicher Verantwortungsübernahme zu unternehmenspolitisch – gefärbten Kommunikatoren, die ihr Fähnchen nach dem Wind hängen.

Was ist denn daran verkehrt, wenn nicht nur Geschäftsführer und Vorstände „ihren Hut“ nehmen müssen, sondern auch Aufsichtsräte ausgetauscht werden? Entscheidungs- Datenkränze verändern sich permanent aufgrund der Größe und der Anzahl der Einflussfaktoren und derjenige Topmanager, der alle denkbaren Situationen beherrscht, muß noch geboren werden.

Ein Wechsel, eine Abberufung ist doch nur dann problematisch, wenn der derzeitige Stelleninhaber kein Einsehen hat und an seinem „Stuhl klebt“. Die Lebensläufe der Manager (auf allen Ebenen) haben sich dramatisch verändert: Eine „lebenslange Tätigkeit“ bei KRUPP, SIEMENS und Co. ist heutzutage ungewöhnlich (und nicht mehr passend) - die Verweildauer ist kürzer geworden, die Anforderungen sind andere geworden: Ein Frisör schneidet heutzutage die Haare anders, den alten Automechaniker gibt es nicht mehr und er beschäftigt sich heutzutage mit komplizierten IT – Modulen und ein Manager von heute muß sich mit der Entwicklung neuer (internationaler) Märkte, mit dem heutigen Wettbewerb aus China und den Zollregulatoren und Logistikkosten aus und in Schwellenländer beschäftigen.

Der Beweis für diesen Wandel: Bei der TRUST MANAGEMENT CONSULTANTS Gruppe sind inzwischen über 50% der Projekte international ausgerichtet.

* * *

Als Gesprächspartner stehen Ihnen die Berater der TRUST MANAGEMENT CONSULTANTS Gruppe jederzeit zur Verfügung, um Sie bei Entscheidungsprozessen zu unterstützen.

Ihre
TMC
TRUST MANAGEMENT CONSULTANTS