

Management

Einige sehr vorläufige tabellarische und kaleidoskopische Stichpunkte und Erklärungsversuche

Studium generale: Projekt

© Herausgeber: Prof. Dr. med. Bernd Fischer www.wissioemed.de
Management

Herausgeber:

Prof. Dr. med. Bernd Fischer

Hirnforscher und Begründer der wissenschaftlichen Methode des
Integrativen/Interaktiven Hirnleistungstrainings IHT® und des Brainjogging®
sowie Mitbegründer des Gehirnjoggings. Autor/Koautor von mehr als 60 Büchern
und ca. 400 Veröffentlichungen. Chefarzt a. D. der ersten deutschen Memoryklinik.
Träger des Hirt - Preises. Präsident des Verbandes der Gehirntainer Deutschlands
VGD® und der Memory – Liga.

Adresse: 77736 Zell. a. H., Birkenweg 19, Tel. : 07835-548070 www.wissioemed.de

© by B. Fischer

Alle Rechte vorbehalten. All rights reserved. Tous droits réservés.

WissIOMed® Akademie 77716 Haslach i. K., Eichenbachstr. 15, Tel. 07832-5828, Fax 07832- 4804, e - mail: wissioemed@t-online.de Internet:
www.WissIOMed.de

Literatur auf Anfrage

Edition 12

Korrespondenzadresse: Prof. Dr. med. Bernd Fischer, Birkenweg 19, 77736 Zell a. H., Tel: 07835-548070

Management

Effektive Führung:

Merkmale:

(Stogdill 1948)

“**Leader do the right things!**” Transformationaler Leader

(Visionen, Werte, Sinn, Kohärenz, persönliche Zuwendung, verschränkte geistige Emergenz)

Dauernd bereit sein zum **Systemsprung 2. Ordnung** (qualitative Systemänderung) mit Verlassen der alten Pfade (**Entkonstituierung**) und Betreten von neuen Pfaden (**Gegenkonstituierung**) durch wegweisende und zukunftsweisende **Innovationen**.

Entwicklung eines inneren Frühwarnsystems (intuitiv)

Entwicklung von sich dauernd verändernden **kundennahen** Produkten.

(**permanentes Veränderungspotential** als Fokus)

Zeit- und situationsgerechtes auf den Markt bringen.

Service (personalisierte Lösungen) für Menschen und Organisationen. (**Mehrwert**)

“**Manager do the things right.**”

„Manager do the **things right**“: **Ziel ist die Effizienz.** Transaktionaler Leader:

Partizipation, Delegation (Selbstständigkeit, Autonomie)

- Routineabläufe optimal zu beherrschen. Optimale Zeitverwendung

Allgemeine Systemaktivierung

Spezielle Systemaktivierung

Individuelle Systemtests

Visualisation des Ist-Zustandes und des selbstgewählten Sollzustandes

(Metabeobachtung: Man beobachtet sich selbst! Mod. Hawthorne- Effekt: Die Teilnehmer ändern ihr Verhalten, wenn sie wissen, dass sie Teilnehmer sind und gewillt sind, ihr Bestes zu geben.)

PS: Diese Daten werden inzwischen angezweifelt. Sie müssen zumindest durch Realitätsbeobachtungen ergänzt werden.

Carey A: The Hawthorne Studies: A radical Criticism. First Statistical Interpretation. Americ Sociological Review. 1967, 32(3), S. 4013-416

Levitt SD, List JA: Was there rality a Hawthorne Effect at the Hawthorne Plant? A Ananalysis of the original illumination experiments. Americ Economic Journal: Applied Economics 2011 3, pp. 224-238

Moderne Unternehmen (und Regierungen) legen fest (dies entspricht dem **Verlust der Autonomie, der Freiheit** der Beteiligten und **der wissenschaftlichen Verlässlichkeit von Aussagen**), was für wen transparent seine soll und was

intransparent sein soll , das heißt was nicht zugänglich sein soll, d.h. Wissen zu verhindern, Unwissen erzeugen soll oder Unwissen beibehalten oder neues Unwissen durch Umformulierung erzeugen soll. (Agnotologie: Lehre vom Nichtwissen durch fehlende Information, Manipulation von Information, Zensur, übermäßige Darbietung von irrelevanter Information (z. B. Gegen-Gegen-Gegengutachten usw., Löschung bzw. Neutralisierung von irrelevanter Information)

s.a. Unterscheidungsmacht (was ist wichtig für den Betrieb), strukturelle Macht, formgebende Macht, Gestaltungsmacht

Diese Festlegung entspricht der Macht, dem Vermögen diese Zielvorgabe auch gegen anfänglichen Widerstand temporär durchzusetzen. Die Strategie ist dabei zu erklären und zeitlich zu begrenzen.

Macht kann sich auch intrasubjektiv sein, z. B. Macht über meine „Essgelüste“ usw.

Macht kann auch intersubjektiv von einem Individuum ausgehen, dass sich den Machtansprüchen von anderen entzieht, das er sich diesen Machtansprüchen nicht unterwirft.

Macht kann intersubjektiv angewandt werden, wenn es einen Symptomträger und einen Sympompfleger gibt.

Dies kann sich in sehr unterschiedlichen abspielen: Beispiele:

- Die Transaktionskosten zur Durchführung von lebensdienlicher Macht sollten niedrig sein. Sie werden sehr hoch, bzw. unendlich und hemmen dadurch die

Durchführung von Projekten durch:

Mangelndes Vertrauen

Entwürdigung

Egoismus

Bürokratismus usw.

- Autonomiekompetenz

- Fachkompetenz

- Minimumfaktoren der Macht (z. B. Rohstoffe, Billiglöhne)

- Innovationsmacht

- Konnotationsmacht (Bedeutung: z. B. „made in Germany“)

- Geldmacht inkl. Zerstörungsmacht durch unbegrenzte Zockermacht (z. B. Hedge-Fonds, s. a. Anhäufung von Devisenreserven wie China)

Diktatorische Macht, religiöse Macht

- Demokratische Macht

- Informationsmacht

- Manipulationsanfällige Informationsmacht

- Macht ist in demokratischen Systemen immer zeitlich begrenzt: Politische Macht.

Drehen der Pyramide

Chef: Mediator

Kein Zwischenschalter, Direktvermarktung

Mitarbeiter: Individuelles Anweisungsbuch

Systematisches Abarbeiten der Evolution des Lernens (Lernregeln,

Metalernregeln)

Kontrolle und Evaluation

Unterscheidungsmerkmal: Provokativ + Engagement

Mitarbeiter motivieren, um einmalige oder qualitativ hochstehende Produkte

hervorzubringen, weiterzuentwickeln.

(Entfaltungsstrategie der Mitarbeiter in ihrer kreativen Nische)

- Leitungsaufgaben übernehmen

- Alleinstellungsmerkmale (branding) herausarbeiten

Allgemein

Kombination von Vision, Präzision und Design. (Apple, Braun, Porsche):

Endkriterium: Nutzen für den Verbraucher Einfachheit, Schönheit („Schlichte

Schönheit schlägt schlechten Geschmack. Intuition, Emotion und Sinnlichkeit sind

am Ende kauf- und erfolgsentscheidend...“ (Döpfner M: Schön einfach, einfach schön Welt am Sonntag

09.10.2011Nr. 41, S. 13) gefühlte Begehrlichkeit

Steve Jobs:

„Es ist nicht der Job des Konsumenten zu wissen, was sei wollen,

es ist mein Job!

Ihre Zeit ist begrenzt. Verschwenden Sie sie nicht, das Leben eines anderen

zu leben. (...) Bleiben Sie hungrig, bleiben Sie verrückt!“ (Döpfner M: Schön einfach,

einfach schön Welt am Sonntag 09.10.2011Nr. 41, S. 13)

Speziell

Flexible Zeitlimits für die Entwicklung eines Produktes setzen

Offenlegung des Entscheidungsschemas (incl. Endpunkt der Entscheidung)

Dialogfähigkeit

Fehlerkultur

Effizientes Management entwickeln

Den richtigen Zeitpunkt für das Produkt und die Multiplikation des Produkts

erspüren. (biologische Ebene, psychologische Ebene, soziale Ebene, mentale Ebene

intraindividuell, intraindividuell, interaktional)

Den richtigen Zeitpunkt für das Verlassen des Produktserspüren. (z. B.

Schreibmaschinen versus PC)

- Verantwortung übernehmen

Kapital beschaffen

Die richtigen Mitarbeiter gewinnen; Beteiligung der Beteiligten,

Innovationsstimulator (Brown 1985)

Entscheidungsbereitschaft in den drei Zeitzeonen:

- Vergangenheit: „Reagieren“

- Gegenwart: „Agieren“

-- Schnelligkeit - im Vergleich zur Konkurrenz,

-- Flexibilität – in Bezug auf Bedürfnis und Kundengeschmack,

-- Optimierung - incl Immunisierungsstrategie gegen Krisen.

Man braucht häufig nicht der beste zu sein. Es reicht häufig, nicht zu den Schlechtesten zu gehören und kognitiv, emotional, finanziell sowie sozial und handlungsmäßig sehr flexibel und krisenfest und evtl. krisenerprobt zu sein.

--- Beim heutigen ‚diskontinuierlichen Wandel‘ muss auf die Zukunft, die radikale Änderungen bringen kann, geschaut werden. Tödliche Fallen sind:

Auf die vergangenen Erfolge schauen.

Auf Unternehmen schauen, die genau vor dem gleichen Problem stehen. Sie haben eine ähnliche Struktur (‚mimetischer Isomorphismus‘) und taugen deshalb nicht als Richtschnur.

Soziale Netzwerke sollen in Betrieben **nur auf Zeit als Projekte** angelegt sein; ansonsten neigen sie dazu, nicht mehr kreativ zu sein und keine Querdenker mehr einzustellen oder gedanklich zuzulassen. **Ansonsten schlittert die Gruppe in die eigene soziale Netzfalle.** (www.handelsblatt.com/link)

- Zukunft: „Innovieren“; „Mut-ieren“ (Mut zu irren); Antizipieren,

Reflektieren über Vergangenes, Gegenwärtiges, Zukünftiges

-- Schätzen

Systemgestaltung, Komplexitätsreduktion

Studium generale: Projekt

© Herausgeber: Prof. Dr. med. Bernd Fischer www.wissioemed.de
Management

„Die Wirtschaftsgeschichte zeigt, dass sich alle Länder, die sich erfolgreich entwickelten, eine aktive Industriepolitik (Spezialisierung auf Industrieprodukte) betrieben, Exporte förderten, und die Industrie gegen Konkurrenz aus früheren industrialisierten Staaten schützten. Ein aktuelles Beispiel ist China.“ (Häring N: Das große

Vergessen. Wirtschaftswissenschaften, Handelsblatt, 24.03.2011, Nr.59, S. 18)

Damit ist das Konkurrenzgleichgewicht außer Kraft gesetzt.

Weiterhin scheint die Förderung der Innovation von unten nach oben bedeutsam zu sein.

-- Ergänzen,

Einbau des Systems

Kundenpartizipation (Umwelt: Der Nutzer wird Gestalter),

-- Bestimmen,

Strategieformulierung, Einbau der Strategie (Step by step) :

Paradigmensprung (z. B. Modetrends; z. B. Systemberater für sog. Outfit: Haare,

Kleidung (individuelle Anfertigung mit Infrarotsensoren), Schuhe, Kosmetik.

Auftreten.

Sog Versklavungstheorie der Wahrnehmung)

-- Umgang mit Missentscheidungen

Fehlerausgleichendes System, Reversibilität (Umkehrbarkeit) der Entscheidungen,

- Korrekturen (lernendes System,
- Sicherung Überprüfen, Rückkoppeln, Bewerten, Adaptieren

Leader do the **right things!**”:

- Ziel ist die Effektivität:

Aufgaben, die Zukunftsperspektiven und antizipierende Urteilskraft erfordern.

- Führen heißt beeinflussen, die Richtung und den Kurs bestimmen sowie Handlungen und Meinungen steuern.

- Fähigkeiten:

-- Geistige Spannkraft, Visionär

Analytische Kompetenz :

Stärken, Schwächen

Entwicklungsmöglichkeiten,

Komplexitätsreduktion,

Bewertungskompetenz

Wissensaustausch fördern, jedoch nur für ein bestimmtes Projekt. Daran kann man erkenne, ob der Partner kooperativ ist.

Immer ein geistiges Ass im Ärmel haben.

- Partizipatorische Zielvereinbarungen (alle Beteiligten Partner) mit langer gleichberechtigter harmonischer Diskussion. Profilgewinnung durch Erfolge der Gruppe (lebendiges System)

-Beachtung biologischer Merkmale:

-- Zeit:

Produktentwicklung

Produktlebenszeit

-- Geld

Produktentwicklungsgeld

Produktweiterentwicklungsgeld

Herstellung

Werbung

-- Mittel

Mannjahre

Maschinen

Organisation

Vertrieb

-- Anzahl

PR

Absatz

Betreuung: After sale service

Beachtung psycho-sozialer Parameter

- Bedürfnis Bevölkerung:

Maslow'sche Bedürfnispyramide

- Bedürfnis Betrieb:

Kostenführerschaft

Produktführerschaft (real, informell, geistig)

Systemführerschaft

- Intelligenz mit komplexen Problemen umzugehen:

Merkmale:

Komplexität und Vernetztheit

Beachtung des Rosenthals Effekts: Sich selbst erfüllende Prophezeiung

Merkmale eines Kritikgesprächs:

Warming up

Sachverhalt klären

Ermunterung zu eigenen Lösungsvorschlägen

Zielvereinbarung

Abschluss positiv

Zuwendung zu Personen erhöht ihre Arbeitsleistung (Motivation) (Hawthorne

Experiment)

Fünf- Faktoren Modell der Persönlichkeit

Wie steht es um Ihre Persönlichkeitseigenschaften? (Die großen Fünf: BIG FIVE)

1. Ich bin eher gesellig/in mich zurückgezogen (Aktivität und soziales Verhalten)
Günstig: Ich bin gesprächig und unterhalte mich gerne, ich bin energiegeladent und bestimmt. (sog. **Extraversion**)
2. Ich bin eher uneigennützig (altruistisch)/misstrauisch (**Verträglichkeit**)

Günstig: Ich begegne anderen Menschen meist vertrauensvoll,
freundlich, mitfühlend und ich bin verlässlich. (Verlässlichkeit)

PS: bei neuer Macht (Gefühl der unbegrenztheit der Machtfülle) kann es zu
einem Zerfall von gesellschaftlich anerkannten Normen kommen, da
Sanktionen nicht mehr befürchtet werden.

z. B. Egozentrität

Schlechte Manieren bis hin zum Kontrollverlust

Löschung von Moralvorstellungen in Bezug auf sich selbst.

Vereinfachung von Denkstrukturen bis hin zu kommunikativer Fertigkeit

Mangelnde und nicht mehr bemerkte Rückkopplung mit der Realität

(Ackerman et al. 2009, Anderson et al. 2011, Bargh 2006, Coté et al. 2011, Galinsky et al. 2008, Goodwin 1997,
Lammers et al. 2010)

3. Ich bin eher sorgfältig; schludrig (**Gewissenhaftigkeit**)

Günstig: Ich fühle mich für viele Dinge verantwortlich. Ich kann
meine Aufgaben gut organisieren. Ich bin vorsichtig. (Gewissenhaftigkeit)

4. Ich bin eher labil/stabil (**Neurotizismus emotionale Stabilität**)

Günstig: In Stresssituationen bin ich in den meisten Fällen ziemlich
ruhig. Ich bin zufrieden und innerlich stabil. (Emotionale Stabilität)

5. Ich bin eher wissbegierig (offen für neue Erfahrungen)/konservativ (Offenheit)

Günstig: Ich bin kreativ, intellektuell, weltoffen und sozial engagiert Die Offenheit
für neue Erfahrungen nimmt bei sozial Engagierten zu, die trainiert wurden

(3x3Tage) (Mühlig-Versen Staudinger 2007), die dafür notwendigen Kompetenzen zu
erlangen. (**Offenheit für Erfahrungen**) (Staudinger 2008, 89)

Ackerman JM, Goldstein NJ, Shapiro JR, Bargh JA: You wear me out: the vicarious depletion of self control. Psychol Science 2009 Mar;20(3):326-332

Anderson C, John OP, Keltner D: The personal sense of power. J Prs 2011 Mar 29, doi: 10.1111/j.1467-6494.2011.00734.x.

Bargh JA: What have we been priming all these years? On the development, mechanism, and ecology of nonconscious social behavior. Eur J Soc Psychol. 2006;36(2):147-168

Becker S: Stabilität und Veränderung psychologischer Aspekte in höheren Erwachsenenalter Vorlesungsreihe Universität Frankfurt, Stiftungsgastdozentur der Universität des 3. Lebensalters, Sommersemester 2007

Cohé S, Kraus MW, Cheng BH et al.: Social power facilitates the effect of prosocial orientation on empathic accuracy. J Pers Soc Psychol 2011, Apr. 4 Epub ahead of print

Dehne M, Schupp J: Persönlichkeitsmerkmale im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) – Konzept, Umsetzung und empirische Eigenschaften. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW, Berlin 2007, Research Notes 26

Galinsky AD, Magee JC, Gruenfeld DH et al.: Power reduces the press of situation: implications for creativity, conformity, and dissonance. J Pers Soc Psychol. 2008 Dec; 95(6):1450-1466

Goldberg L R (1990) An alternative description of personality The big five factor structure. J Personality and Social Psychology Vol 59, 1216-1229

Goodwin SA: Power motivated impression formation January 1, 1997. Electronic Doctoral Dissertations for UMass Amherst. Paper AA19737530; <http://scholarworks.umass.edu/dissertations/AA19737530>

Lammers J, Stapel DA, Galinsky AD: Power increases hypocrisy: moralizing in reasoning, immorality in behavior. Psychol Science 2010 May;21(5):737-744

McCrae RR, Costa PT Jr, Pedrosa de Lima M et al: Age differences in Personality across the adult life span: parallels in five cultures Dev. Psychol 1999 Mar; 35(2):466-477

Mühlig-Versen A, Staudinger UM (2007). Personality change in later adulthood: The role of learning and activations. s.a. Seniorentwicklungs- und Seniorsportteams. ISBN-13 978-3-929877-27-4

Norman W (1963) Toward an adequate taxonomy of personality attributes: replicated factors structure in peer nomination personality ratings. J Abnorm Soc Psychol 1963 Jun;66:574-583

Staudinger UM: Was ist das Altern der Persönlichkeit? Eine Antwort aus verhaltenswissenschaftlicher Sicht. In: Staudinger UM, Häfner H (Hrsg.): Was ist Alter(n)? Neue Antworten auf eine scheinbar einfache Frage. Springer, Robert Bosch Stiftung, Heidelberg 2008

Existieren können in unübersichtlichen Situationen

Studium generale: Projekt

© Herausgeber: Prof. Dr. med. Bernd Fischer www.wissioemed.de
Management

Durchhaltevermögen bei deren Überwindung

Nein-sagen-können!

Ertragen von Widersprüchen

Glaube an die eigene Kreativität

Eigendynamik

Intransparenz

Polytelie (Vielzieligkeit) (Fritz et al. 1995)

- Verbale Gewandtheit

Handlungskompetenz incl. Einbettungskompetenz in sozio-ökologische

Verhältnisse

- Urteilsfähigkeit

- Originalität

- Erreichte Leistung:

-- Wissen

-- Bildung

-- Sportliche Erfolge usw.

- Verantwortung:

-- Verlässlichkeit.

Den anderen als sich entwickelnden Organismus (Emergenz bis ans Lebensende) und nicht als Rädchen im Getriebe (instrumentell-mechanisch) betrachten

-- Unternehmungsgeist

-- Beharrlichkeit, Problemlöser, Fehlersuchfreund, Aushalten von Ungewissheiten (Ambiguitätstoleranz), Aushalten von Fehlschlägen (Frustrationstoleranz)

-- Entscheidungsfähigkeit

-- Aggressivität im Formalen, jedoch nicht im Persönlichen. (Dies bindet unnötige Kräfte)

-- Selbstvertrauen

-- Risikobereitschaft

-- Ehrgeiz

- Teilnahme:

-- Aktivität

-- Geselligkeit

-- Zusammenarbeit

Studium generale: Projekt

© Herausgeber: Prof. Dr. med. Bernd Fischer www.wissimed.de
Management

-- Anpassungsfähigkeit

-- Sinn für Humor

- **Status:**

-- Allgemeine Beliebtheit

-- Soziale und wirtschaftliche Position

Effektive Führung

Strategien:

- **Kenntnis** des Problems besitzen

- **Management** des Problems:

-- Mit einer klaren **Vision** und klaren Aufgabenverteilungen **Aufmerksamkeit** erzielen

-- Verantwortbare Illegalität im Sinne der geistigen Grenzüberschreitung; kreativer Ungehorsam gegenüber alten Normen. Diese Fähigkeit bezeichnet Platon als **Tapferkeit**.

- **Sinn** vermitteln durch multimodale und strukturierte Kommunikation

- Eine **stetige und zuverlässige Position** einnehmen und damit **Vertrauen** erwerben.

Merksätze:

- Vertrauen muss sich auch ohne Sympathie und Freundschaft „in Krisen bewähren.“

- Geschäftspartner brauchen „Menschen, die das Risiko der Situation entschärfen durch die Zuverlässigkeit und Berechenbarkeit ihres Handelns.“

- Beantwortung der Frage, um eine gute Beziehungsebene aufzubauen:
„Wie viel Loyalität bin ich dieser Gemeinschaft schuldig? Wie viel Loyalität kann ich von dieser Gemeinschaft erwarten?“

- „Kläre stets die Struktur der Beziehung, bevor Du ableitest, wie viel Loyalität Du erwarten kannst und wie viel Loyalität Du schuldig bist.“

- „Die Loyalität, die Sie schuldig sind und die Loyalität, die das Unternehmen erwarten kann, sind temporär und interessenbezogen.

- „Strategisches Vertrauen ist eine Zweckgemeinschaft, die für eine bestimmte Aufgabe, eine bestimmte Zeit, eine bestimmte Zeit und Aktion, gegenseitige Zuverlässigkeit des Handelns gewährleisten soll. Vertrauen in Zweckgemeinschaften setzt keine Sympathie voraus.“

- „Jedes zuverlässige Anzeichen gegenseitiger Zuverlässigkeit und gegenseitiger Berechenbarkeit, das sich erkennen lässt, wird aufgegriffen und verstärkt.“

- „Stabile Interessen sind ein verlässlicheres Instrument als Sympathie“

- „Nachschauen und Nachfragen ist eine wesentliche Bedingung des Vertrauens.“

- „Machtpolitik wird allmählich durch das Prinzip der Gegenseitigkeit ersetzt.“

- Strategischer Optimismus bedeutet, „dass jede realistische Möglichkeit für eine befriedigende Lösung, die sich am Horizont erspähen lässt, verfolgt wird.“

Studium generale: Projekt

© Herausgeber: Prof. Dr. med. Bernd Fischer www.wissioemed.de
Management

- Zuhören und Transparenz sind der Schlüssel zu Arbeitsfrieden.

(Pelzmann: Krisenfestes Vertrauen, in: Malik, F: Krisenfestes Vertrauen www.mom.ch m.o.m.® letter nr. 11/04, S 171ff.

Entfaltung der Persönlichkeit durch

- Positives **Wertgefühl** (Spontaneität, Phantasie, Dauernde Lernfähigkeit, emotionale-soziale Intelligenz)

- Zielorientierung

-- Vermeidung des „Wallenda“ - Faktors;

Vermeidungstechnik, den Absturz zu vermeiden, Wallenda, ein Hochseilartist stürzte ab, weil er seine Energie auf die Absturzvermeidung, anstatt auf die Überquerung des Seils konzentrierte.

- Aufmerksamkeit kann durch folgende Faktoren erreicht werden:

-- Wenn Sie wollen, dass Leute über sie reden, dann müssen Sie anecken.

-- Weitere Möglichkeiten Aufmerksamkeit zu erregen:

--- Initiativ sein, aktiv sein

Studium generale: Projekt

© Herausgeber: Prof. Dr. med. Bernd Fischer www.wissioemed.de
Management

--- Das Gegenteil tun, was man erwartet

--- Gezielt Provokation

Dabei sind die Faktoren:

Person des Partners

Situation der Konfrontation

Eigene Position

genau zu bedenken und gegeneinander abzuwägen.

--- Gezielte Schmeichelei

--- Überlegenes Wissen

--- Umweg-Methode (Propaganda durch Dritte)

--- Stehaufmännchenmethode.

Unternehmensberater:

Merkmale:

Funktionsorientiert

- Welche Systeme werden zur Gewinnerzielung angewandt:

Personal, interaktional, materiell, funktional (Netzwerke; multiplikativ)

Prozessorientiert

Ironische Bemerkungen:

Ich analysiere mit aufwendigen, hochkomplexen, für den normalen Firmenmanager nicht nachvollziehbaren und undurchschaubaren Methoden (Verwirrungstaktik, geistige Versklavungstheorie) die Ist Situation, um mit den Firma. gemeinsam die Sollsituation zu projizieren, die jedoch durch mich einer permanenten Erfolgskontrolle bedarf und die so gestaltet ist, dass die Firma. die Verantwortung für den Erfolg der Maßnahme trägt. Dies ist eine typische Immunisierungsstrategie.

Ergebnisorientiert

Ironische Bemerkungen:

- Welche Mechanismen werden angewandt, um für die Beratungsfirma PR zu machen.

- Ich umhülle sie mit dem Mantel des garantierten Erfolgs (konnotativ).

Ich propagiere die Firma. als magischen Artikel (numinös). („Wenn man diese Beratungsfirma nimmt, stellt sich, wie durch eine höhere Macht verursacht, fast überirdisch und fast schauernd, wie von selbst, der Erfolg ein.

Ich stelle Sie gleichsam als Modeartikel dar: „Ich werde anerkannt, wenn ich diese Firma als Beratungsfirma nehme“ (Mode im Sinne der Maslowschen Bedürfnispyramide). Hierzu müssen die Chefs der Beratungsfirma Mitglieder bestimmter Vereinigungen, Clubs, Parteien und Aufsichtsräte sein.

Ich propagiere sie unterschwellig der Alibitaktik mit einer Immunisierungsstrategie („Ich nehme die Firma, um meine schon vorher feststehenden Ziele besser in der Firma durchsetzen zu können. Sie sind eine Art teure Alibifunktion für mich.“).

Welche Mechanismen werden angewandt, um den Erfolg der Beratung zu beurteilen (objektiv) und zu bewerten (subjektiv).

Dies ist die am wenigsten propagierte und angewandte Methode.