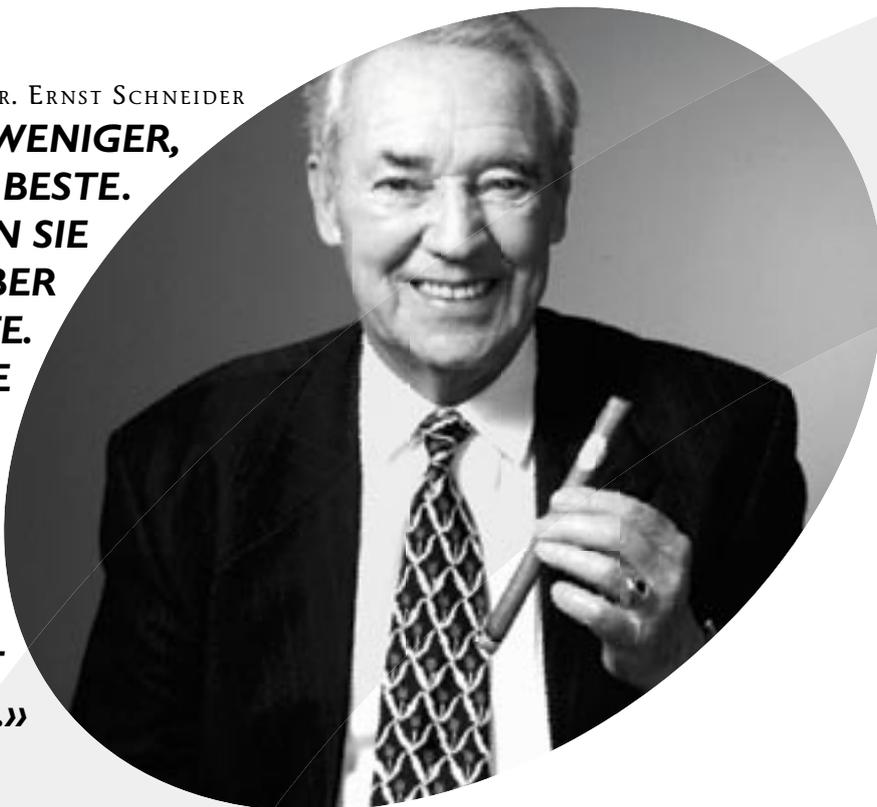


Management Focus

NR. 1/05 MÄRZ 2005, ERSCHEINT DREIMAL JÄHRLICH. ©HMC

DR. ERNST SCHNEIDER

**«ESSEN SIE WENIGER,
ABER DAS BESTE.
TRINKEN SIE
WENIGER, ABER
DAS BESTE.
RAUCHEN SIE
WENIGER, ABER
DAVIDOFF.
UND LESEN
SIE WENIGER,
ABER DEN
MANAGEMENT
FOCUS.»**



Mit Dr. Ernst Schneider, dem Inhaber der Oettinger-Davidoff-Gruppe, begann im Jahr 2000 die Reihe der persönlichen Interviews im *Management Focus*. Es folgten weitere schillernde Persönlichkeiten aus der Wirtschaft, die sich offen zu brisanten Themen äusserten. Es waren stets beeindruckende und erkenntnisreiche Begegnungen. Der *Management Focus* bringt zum 10-jährigen Jubiläum der Firma HMC eine Auswahl von pointierten Zitaten aus früheren Interviews, die Sie unter www.moser-hmc.ch nachlesen bzw. downloaden können.

«Wenn sich jemand menschlich besser verhält, ist er über die Dauer gesehen der bessere Chef. Aber für die Resultate der nächsten beiden Quartale, die er abliefern muss, nützt ihm das gar nichts. Heute ist der Fokus zumindest bei börsenkotierten Gesellschaften

einfach nicht mehr auf Langfristigkeit ausgelegt.»



Martin Wenk,
Bâloise-Konzernleitungsmitglied und Chief Investment Officer, zur Diskrepanz von Anspruch und Wirklichkeit im Bereich der Führungsqualität,
Dezember 2002.

Und zu den immer wieder aufkeimenden Bâloise-Übernahmerüchten:

«Man traut heute einer Bâloise durchaus einen eigenständigen Platz im Versicherungsgeschäft zu. Vor drei Jahren war dies für viele noch undenkbar.»

«Ich hatte in meinen jungen Jahren einst die Vorstellung, dass die 'Welt da oben im Management' besser sei, ja, dass sie gar eine moralisch-ethische Verantwortung hätte. Bis ich herausgefunden habe, dass diese Welt meine Erwartungen stark relativiert hat.»



Walter Lüthi,
CEO der Betty Bossi Verlag AG, über seine heutige Zurückhaltung, an gesellschaftlichen Anlässen teilzunehmen,
März 2004.

Und über die Illusion, das gesellschaftliche System zu verändern:

«Menschen sind solange spannend, bis sie an der Macht sind. Nachher sind sie genau den gleichen Mechanismen unterworfen.»

«Wer einmal vier Kinder gemanagt hat, der weiss, dass er jede Airline spielend managen kann.»



Renate Moser,
weltweit einzige Airline-Chefin von InterSky, zum Spannungsfeld von Mutterrolle und Karriereplanung,
Dezember 2003.

Und über die Zukunftschancen der Swiss:

«Meine Einschätzung ist letztlich, dass es für die Swiss eine gute Überlebenschance gibt, wenn eine charismatische Lichtfigur kommen würde, die das Unternehmen vor allem unbelastet führen könnte.»

«Die deutschsprachigen Länder sind im Moment nicht in der Lage, den Geist auf das zu konzentrieren, was wirklich getan werden sollte und getan werden kann. Sie sind in einem Zustand der Lähmung, der Nostalgie und des Klagens.»



Der einflussreiche Zukunftsforscher **Matthias Horx** zur «Future Fitness» und Wandlungsbereitschaft der Deutschen und Schweizer, September 2004.

Und zu den Schweizer Wurzeln der Veränderungs-bereitschaft:

«In der Schweiz gibt es eine ganz grosse Gelassenheit, die aus der Erfahrung kommt, dass viel Turbulenz kommen kann, aber eigentlich sich hier nichts ändert. Doch manchmal – in etwas ungünstigeren Stunden – merken die Schweizer auch, dass dies so nicht mehr ganz stimmt. Dass in einer globalen Welt das Inseldasein so nicht mehr funktioniert.»

«Wer legal die Dummheit der Menschen mit solch grossem Erfolg nutzt, der ist allenfalls moralisch nicht einwandfrei, aber geschäftsmässig lasse ich ihn leben. Ich bin nicht gezwungen, jeden Mist mitzumachen.»



Dr. Georg F. Krayer, VR-Präsident der Bank Sarasin & Cie AG und ehemaliger Präsident der Schweizerischen Bankiervereinigung zur Rolle der Finanzanalysten und zu den ge-

platzen Träumen der New Economy, September 2001.

«Personen auf den verschiedenen Hierarchieebenen sind dann herausragend, wenn sie den sachlich-konzeptionellen Teil und den visio-nären, emotionalen Teil beherrschen. Kritisch und damit Differenzierungsmerkmal in der Praxis ist nicht der IQ, sondern die in unserem Bildungssystem nicht so sehr geförderte Emotionale Intelligenz.»



Dr. Bernhard Cevey, Psychologe und Unternehmensberater, zur erfolgreichen Messung von Management-Potenzial, Juni 2002.

«Ich habe kein Angebot und davon aus den Zeitungen erfahren. Man sollte sich erfahrungsgemäss allem Neuen nie verschliessen. Und ich habe bisher alle vier, fünf Jahre meine Stelle gewechselt. Ich werde den Weg entdecken, wenn ich darauf gehe...»



Jean-Daniel Gerber, ehemaliger Direktor des Bundesamtes für Flüchtlinge und heutiger Staatssekretär, zur Frage, ob er der nächste Staatssekretär im Volkswirtschafts-

departement sein würde, Juni 2003.

Und zu seinem Lebensmotto «ut melius fiat» – auf das es besser werde:

«Die Gegenwart ist nie befriedigend. Die Zukunft wird auch nie befriedigend sein, aber hoffentlich ein wenig besser. Also ist es wichtig darauf hinzuwirken, dass man das, was man tut, so gut wie möglich macht, damit es noch besser werde.»

«Aber wenn Hans J. Bär den Eindruck erweckt, früher sei es besser gewesen, dann zeichnet er ein Bild, das nicht stimmt. Es war seit jeher so, dass Leute in Führungs- und Machtpositionen nicht immer eine Auslese vom Besten

sind, was zu finden wäre. Man hat Glück, wenn das passiert, aber es ist nicht naturgegeben.»



Dr. Rolf Soiron, VR-Präsident des Holcim-Konzern und designerter Präsident des Lonza Verwaltungsrates, über die Qualität des heutigen Managements, Juli 2004.

Foto: E. Monti

Und zu seiner Ausbildung als Historiker:

«Die Wahlmöglichkeiten in Biographien sind überaus vielfältig. Dennoch rate ich niemandem, der VR-Präsident werden möchte, nun nicht unbedingt, er solle Geschichte studieren...»

«Wir leben heute in der äusserst spannenden Zeit. Das Geld liegt praktisch auf der Strasse, aber wir müssen aktiv sein und etwas tun, um es aufzulesen.»



Peter Epting, CEO der Burckhardt+Partner AG, zu den Marktchancen des grössten Architekturunternehmens der Schweiz, Dezember 2000.

«Viele Frauen sind nicht bereit, bei den ‚Machtspielen‘ im Management mitzumachen.»



Doris Russi, Chefin der KPMG Luzern und ehemalige Präsidentin der Zentralschweizerischen Handelskammer, über das allzu langsame Vordringen der Frauen in die obersten Führungsetagen, September 2003.

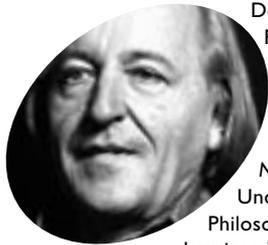
September 2003.

Und zu ihrer persönlichen Erkenntnis im Management:

«Wichtig für eine Führungskraft ist die Glaubwürdigkeit. Das, was man gegen aussen vertritt, muss man auch selbst leben. Die Vorbildfunktion gilt. Die

Mitarbeiter schauen genau, was man tut – und sie sind nicht dumm.»

«Diese ungeheure Kapitalgier, die sich in den achtziger und neunziger Jahren entwickelt hat: masslos, ohne jedes Gerechtigkeitsempfinden, diese Zusammenballungen von Macht und Verklumpungen von Kapital zerstören unsere Gesellschaft.»



Der renommierte Philosoph **Dr. Hans Saner** zur zügellosen Geldgier der Menschen, November 2001. Und zum Nutzen der Philosophie in der heutigen Zeit:

«Die Philosophie soll aus einer blinden eine sehende Angst machen; sie soll uns zum Bewusstsein bringen, dass es Sicherheit nicht gibt, und sie soll unserem Gefühl des Ungenügens einen Sinn geben.»

«Meines Erachtens liegt die Grenze in grösseren Unternehmen bei einem Salär zwischen einer halben und einer Million Franken. Es ist doch bizarr, wenn sich Mitarbeiter im gleichen Unternehmen am Existenzminimum bewegen, und diese Leute ebenfalls ihr Bestes geben.»



Peter Arbenz, ehemaliger Direktor des Bundesamtes für Flüchtlinge und heutiger Unternehmensberater, zu den Lohnexzessen im «Rausch der Wirtschaftsmacht», Juni 2001.

«Ich habe die volle Unterstützung des Verwaltungsrates gespürt. Sergio Marchionne hat mich ja selbst als seinen Nachfolger vorgeschlagen. Von ihm habe ich viel Support, er selbst hat grosses Interesse, dass sich Lonza positiv weiter entwickelt.»



Markus Gemünd, ehemaliger CEO der Lonza Group, zu seinem Amt als operativer Chef und zur Loyalität seines damaligen Vorgesetzten, September 2002.

«Die Aktionäre zwingen den Manager als Folge der Börsenentwicklung, innert kürzester Zeit Resultate zu erwirtschaften. Wenn er diese nicht aufweisen kann, ist er weg. Es bleibt ihm nichts anderes übrig, kurzfristige Entscheide zu treffen. Dieses System ist falsch. Nach dem Motto 'nach mir die Sintflut' hinterlässt er oft grossen Schaden, für den er nicht mehr einstehen muss.»



Dr. Ernst Schneider, Chef der Oettinger-Davidoff-Gruppe, begründet seinen Entscheid, die Oettinger-Davidoff-Gruppe nie an die Börse zu bringen, Februar 2000. Und "last but not least" seine ernüchternde Erkenntnis im Rückblick auf das vergangene 20. Jahrhundert:

«Meine grosse Enttäuschung ist, dass die Menschheit nicht lernen will. Dies, weil oft das Böse oder die Rache dominiert. Ich habe mich immer wieder gewehrt zu akzeptieren, dass Menschen so schlecht sein können.»

3 Jahre HMC

Die Firma HMC feiert in 2005 das 10-jährige Jubiläum. Ich freue mich sehr über diese Entwicklung. Die zentrale Erkenntnis, dass Menschen – insbesondere Führungskräfte – die grösste «Hebelwirkung» auf eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung ausüben, prägt das Profil der Firma HMC als ziel- und lösungsorientierter Management Consultant.

Wir haben zum Jubiläum nicht nur die Website (www.moser-hmc.ch) überarbeitet, sondern auch dem *Management Focus* ein neues Kleid verpasst. Die Jubiläumsausgabe ist ein «Best-of» mit pointierten Zitaten, die auch aus heutiger Sicht nichts an Brisanz eingebüsst haben. Der *Management Focus*, der jeweils eine authentische Persönlichkeit ins Zentrum rückt, stösst auf positive Resonanz, die uns motiviert.

Ich danke allen Kunden für die partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit wie auch den Lesern des *Management Focus* für das Interesse an der Firma HMC.

Herzlich,

Heinrich Moser
Heinrich Moser



HMC – das Firmenprofil im Überblick

Philosophie

Aufgaben und Geschäftsprozesse nehmen an Komplexität zu und erhöhen die Anforderungen an das Management markant. Die unternehmerische Fitness hängt davon ab, wie weit es der Unternehmensführung gelingt, die Menschen im Unternehmen und damit die organisatorischen Einheiten auf allen vier Ebenen des «Eisbergs» positiv auszurichten (Abb. 1 «Philosophie»).

Leistungen

Das Leistungsspektrum der Firma HMC fokussiert auf der bewussten Stärkung der «brennenden» Entwicklungsbereiche im Unternehmen. Das Management Consulting mit den sechs Leistungsschwerpunkten verfolgt das Ziel, die unternehmerischen Anforderungen und die Entwicklung der Menschen unter aktiver Einbindung der Betroffenen wirkungsvoll und praxisnah in Einklang zu bringen. Die unternehmerische Fitness der Menschen – insbesondere der Führungskräfte – wird zum entscheidenden Erfolgsfaktor (Abb. 2 «Leistungen»).

Erfahren. Kompetent. Vertrauensvoll.

Potenziale erkennen, Menschen fördern, Unternehmen stärken. Dieser Leitsatz ist die

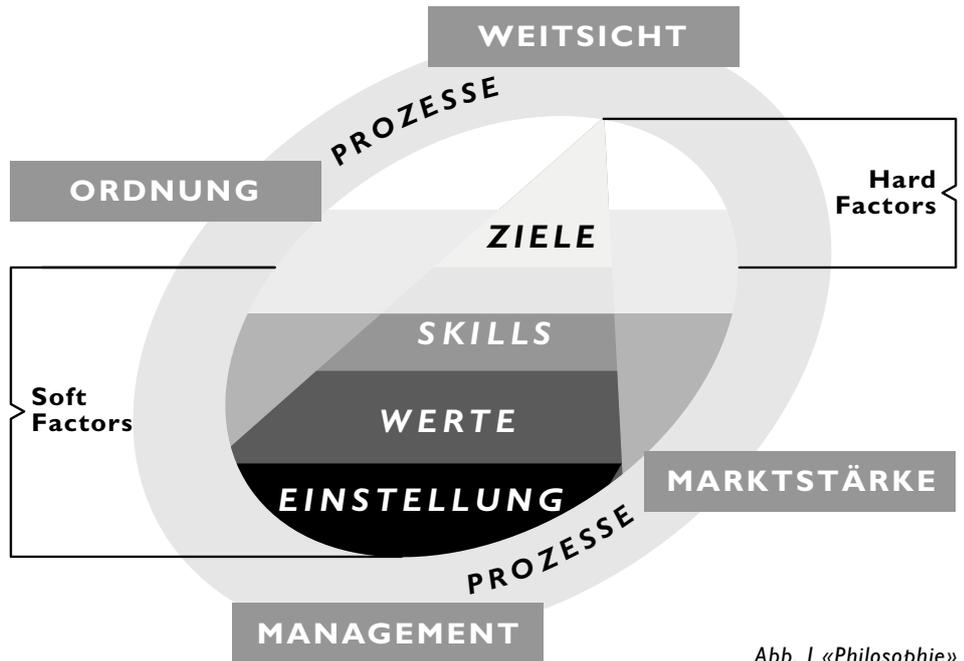


Abb. 1 «Philosophie»

treibende Kraft der Firma HMC – in einem bewährten Netzwerk ausgewiesener und führungserfahrener Spezialisten. HMC als Management Consultant setzt sich zum Ziel, diejenigen Themen und Zusammenhänge mit der grössten Wirkung auf die erfolgreiche Unternehmensentwicklung zu erkennen und die daraus abgeleiteten Schritte in vertrauensvoller Partnerschaft mit dem Kunden engagiert und konsequent umzusetzen. Weitere Informationen unter www.moser-hmc.ch.



Die Firma HMC ist spezialisiert auf den wirkungsvollen Einsatz von Potenzialanalysen (Führung, Verkauf) und kooperiert in diesem Bereich seit Jahren erfolgreich mit CEVEYSYSTEMS, Tübingen.

Wenn Sie sich für *Potenzialanalysen*, *Bildungscontrolling* und *Performance Management Systeme* interessieren, dann besuchen Sie uns an der 4. Fachmesse Personal Swiss 2005. Bei der Firma CEVEYSYSTEMS am Stand E.06 in Halle 5 der Messe Zürich erhalten Sie am 27. und 28. April 2005 ausführliche Informationen und Präsentationen zu diesen Themen.

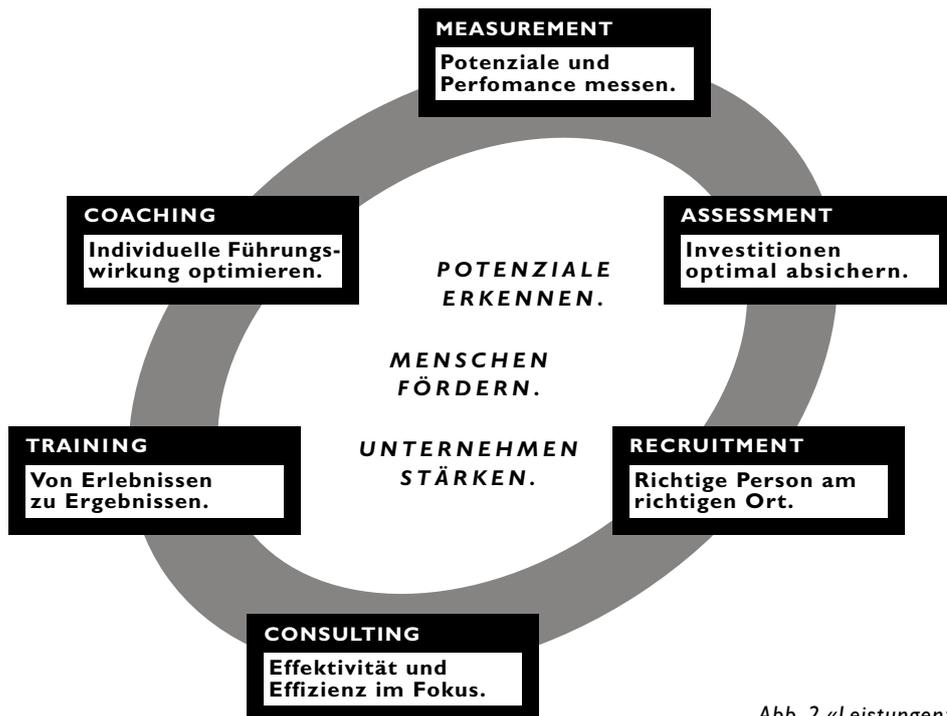


Abb. 2 «Leistungen»

Dr. Heinrich Moser Consulting HMC

Steinenring 60
CH-4051 Basel
Telefon +41.61.283 9590
Telefax +41.61.283 9593
info@moser-hmc.ch
www.moser-hmc.ch