

DR. HEINRICH MOSER

**«MEIN CREDO:
DAS GROSSE
ZIEL DER
BERATUNG
IST NICHT
WISSEN,
SONDERN
HANDELN.»**



Mit Dr. Ernst Schneider, der die Zigarrenmarke Davidoff zu Weltruhm gebracht hat und am 13. Oktober 2009 im Alter von 88 Jahren verstorben ist, nahm im Februar 2000 die Reihe der persönlichen Interviews im *Management Focus* ihren Anfang. Es waren stets beeindruckende und erkenntnisreiche Begegnungen mit schillernden Persönlichkeiten aus der Welt der Wirtschaft und Wissenschaft. Der *Management Focus* bringt zum 20-jährigen Jubiläum der Firma HMC eine Auswahl von pointierten Zitaten aus diesen Interviews. Sie können alle Texte unter www.moser-hmc.ch nachlesen bzw. downloaden.

«Offenbar haben die Leute gesehen, dass der Tower nicht nur eine Verdichtung, eine Erhöhung oder eine Ausnützungssteigerung ist, sondern dass dies verbunden ist mit einer unglaublich neuen Dimension für Basel.»

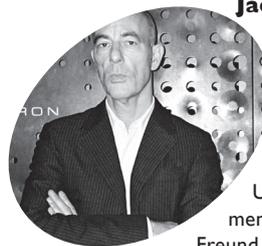


Foto: Georg Gatsas

Jacques Herzog,

Architekt und Mitinhaber von Herzog & de Meuron, über den neuen Roche-Tower in Basel, Dezember 2006. Und über die Zusammenarbeit mit seinem Freund Pierre de Meuron:

«Eine solche Zusammenarbeit kann man schwierig erklären. Offensichtlich ergänzen wir uns sehr gut. Diese gegenseitige Optimierung von Qualität, Talenten und Fehlern wirkt sich sehr positiv aus.»

«Das Interessante am Manager ist nicht, was er weiss, eher die Art, wie er mit seinem Nichtwissen hantiert:

wie er fragt, wie er zweifelt, wie er sich wundert. Nur so belebt er sein Wissen, bringt es weiter, schützt es vor Verkalkung.»



Dr. Ludwig Hasler,

Philosoph und Publizist, über interessante Manager, April 2007 und März 2013. Und über die sinnliche Kunst wirkungsvollen Führens:

«Wer führen will, muss auch verführen können. Wie schafft man das? Doch nicht nur über Geld. Verführen ist eine sinnliche Kunst. Man muss seine Leute wahrnehmen. Wahrnehmung ist eine Macht. Der Mensch lebt vom Blick der anderen.»

«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.»



Foto: E. Monti

Dr. Rolf Soiron,
 Profi-
 Verwaltungsrat,
 über die Qualität
 in den Chefetagen,
 Juli 2004, und zu
 seiner Ausbildung als
 Historiker:

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

«Wenn das Gefühl aufkommt, dass alles so eng ist, alles auf zwei Schienen geradeaus fährt, kein Platz da ist, auch einmal nach links und rechts zu schauen – das ist anstrengend.»



Foto: E. Monti

Gabriela Manser,
 Inhaberin der
 Firma Goba mit
 dem Getränk
 «Flauder», über
 den gedanklichen
 Freiraum als
 Unternehmerin,
 November 2007. Und zur

wachsenden Kluft zwischen jungen Männern und Frauen:

«Eigentlich müsste man sich um die jungen Männer ein wenig sorgen. Wenn ich heute 15- bis 25-jährige Männer anschau, so besteht ein grosses Gefälle zu den jungen Frauen. Diese haben Visionen, sind engagiert und streben mit Leidenschaft eigenen Zielen entgegen.»

«Neider sind oft Leute, die nicht gewillt sind oder nicht den Mut haben, selber etwas an die Hand zu nehmen»



Und zur Perspektive des Wirtschaftsstandortes Schweiz:

Thomas Straumann,
 Mitinhaber der
 Straumann-Gruppe
 und Hotelier, über
 die Neidkultur
 in der Schweiz,
 November 2005.

«Wir müssen Jungunternehmern mehr Chancen geben, sonst werden wir mit der Zeit mit dem Standort Schweiz ein Problem bekommen. Wir sind auf dem besten Weg dazu.»

«Heute sind die Studenten sehr pflegeleicht – mit dem Nachteil, dass sie sehr konsumorientiert sind und sehr bequem. So gesehen, ist das Unterrichten einfacher, aber auch langweiliger geworden.»



von Unternehmertum:

Prof. Silvio Borner

Wirtschaftsprofessor und Publizist, über Einstellung und Verhalten der heutigen Studenten, Mai 2006. Und über sein angelsächsisches Verständnis

«Lohn Grenzen kann man ethisch nicht begründen. Die reichsten Menschen sind ja solche, die Unternehmen gegründet haben wie Microsoft, Ikea, Apple und Google.»

«Keine Zeit zu haben, ist eine Lebenslüge. Wenn dies jemand behauptet, dann meint er in Wirklichkeit, er habe «dafür» keine Zeit oder keine Lust, weil ihm andere Dinge wichtiger sind. So gibt es keine Zeitprobleme, sondern nur Prioritätenprobleme.»



Firmenkulturen:

Prof. Lothar Seiwert,

Europas Guru des Zeit- und Lebensmanagements, über das Phänomen «Keine Zeit!», August 2008. Und über aktionistische

«Ich kenne Firmenkulturen, die aus Imagegründen eine operative Hektik verbreiten. Nur wer dauernd am Telefonieren ist, einen übervollen Terminkalender und Schreibtisch hat, der gilt etwas. Letztlich entscheidend sind allein die Ergebnisse.»

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



teilzunehmen:

Walter Lüthi,

CEO der Betty Bossi Verlag AG, über die Illusion, das gesellschaftliche System zu verändern, März 2004, und über seine Zurückhaltung, an gesellschaftlichen Anlässen

«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.»

«Ein Narzisst ist das Gegenteil von jemandem, der sagt, ich will einen tollen Zustand erreichen und dafür möchte ich tolle Beziehungen zu den Mitarbeitenden aufbauen. Der gemeinsame Erfolg ist nicht sein Ziel.»



unserer Gesellschaft:

Prof. Marc Graf,

renommierter Psychiater und Publizist, über die Beweggründe von narzisstischen Managern, Oktober 2014. Und über die unerfüllbaren Ansprüche in

«Wir haben heute den Anspruch, bis ins hohe Alter gesund zu leben, mit toller Partnerschaft und Sexualität. Und die Wahrscheinlichkeit, dass dies auch klappt, mit all den unterschiedlichen Bedürfnissen zwischen den Geschlechtern, ist praktisch gleich Null.»

«Wir werden eine noch tiefere Krise erleben, die es braucht, damit wir aufwachen. Davon bin ich überzeugt.»

Das Aufwachen bedeutet eine gesellschaftliche Veränderung. Die Finanzwelt ist nur die Spitze des Eisbergs.»



Paola Ghillani
visionäre Unternehmerin und ehemalige Chefin der Max Havelaar-Stiftung, in weiser Voraussicht, Dezember 2009. Und über die Frauen an der Macht:

«Ich habe immer das Bild des Mount Everest vor mir. An der Spitze des Berges gibt es nicht so viel Platz. So wird es die Machtkämpfe immer geben. Es braucht deshalb Frauen, die es schaffen, ganz ruhig dort oben anzukommen.»

«Ich umgebe mich gerne mit Leuten, die offen sind, die keine Berührungsängste oder Beisshemmungen haben. Dies ist ein Schlüsselfaktor für gute Zusammenarbeit.»



Foto: SBB

Andreas Meyer, CEO der SBB, über die Voraussetzung für gute Zusammenarbeit, Mai 2009. Und über die Notwendigkeit, in der Führung Veränderungen bei den Leuten zu bewirken:

«Ich halte mich an die Erkenntnis, wonach eine gute Führungskraft bei anderen auch eine Betroffenheit auslösen können muss, wenn dies notwendig ist. Nicht um diese zu quälen, sondern um eine Veränderung herbeizuführen und letztlich gute Leistungen zu erreichen.»

«Man muss nicht mich wahrnehmen, sondern unser Produkt oder unsere Marke. Das hat sich letztlich bewährt. Wir vermarkten Fussball und Filme. Diese Bühnen gehören den Fussballern, Schauspielern und Regisseuren, und nicht unbedingt dem Geschäftsführer.»



Bernhard Burgener, einer der wichtigsten Medienunternehmer (z.B. Champions-League, Constantin Film), über seine zurückhaltende Art in der Öffentlichkeit, Juni 2010. Und über seine Haltung, offen auf Leute zuzugehen:

«Ich glaube nicht, dass Sympathie und Antipathie vorbestimmt sind. Diese entstehen, wenn man mit jemandem zusammenarbeitet. Hier habe ich einen breiten Rücken.»

«Wenn wir die Realität nur so sehen, wie wir sie sehen möchten, dann täuschen wir uns selbst. Die Realität hilft, pragmatisch mit eigenen Kräften umzugehen. Sonst verheizen wir uns.»



Prof. Ueli Mäder, renommierter Soziologe und Publizist, über den fehlenden Realitätssinn in unserer Gesellschaft, Juni 2011. Und über den sozialen Abstieg des Mittelstandes in der Schweiz:

«Man sieht gerade im Mittelstand die grösste Häufigkeit des sozialen Abstiegs, wenn die Leute den Job wechseln. Und das macht sie wütend, denn ihre Facharbeit ist plötzlich nicht mehr gleichermassen gefragt.»

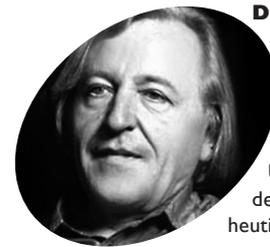
«Es hat keinen Sinn, gegen Vergangenheden denken frontal zu argumentieren. Das einzige, was hilft, ist sich mit Leuten zu verbünden, die nach vorne denken. Und da gibt es in der Wirtschaft eine ganze Menge.»



Matthias Horx, einflussreicher Trend- und Zukunftsforscher, über seine Erkenntnis in der Trendforschung, September 2004. Und zu den Schweizer Wurzeln der Veränderungsbereitschaft:

«In der Schweiz gibt es eine ganz grosse Gelassenheit, die aus der Erfahrung kommt, dass viel Turbulenz kommen kann, aber eigentlich hier sich 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.»

«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.»



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

«Die Philosophie soll aus der 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.»

«Viele Topmanager haben keine Beziehung mehr zu den Mitarbeitenden und kaum noch zu den Kunden. Ein Umstand, den man selbst nicht gerne zugibt.»



Martin Senn, heutiger CEO der Zurich Insurance Group, zur Illusion der Menschennähe von Topmanagern, März 2002. Und zur fehlenden Einsicht von Managern:

«Grund für die heutigen Management-schwächen ist die teilweise krasse und zunehmende Missachtung der eigenen Grenzen.»

23 Jahre HMC: «Was gelingen soll, muss man können – aber vor allem wollen».

Anforderungen ...

Aufgaben und Geschäftsprozesse nehmen an Komplexität zu und erhöhen die Anforderungen an das Management. Die unternehmerische Fitness hängt davon ab, wie weit es den Führungskräften gelingt, die Menschen im Unternehmen auf den Ebenen Zielklarheit, Fähigkeiten/Prozesse, Werte/Verhalten und Einstellung positiv auszurichten.

Entwicklungen ...

Das Leistungsspektrum der Firma HMC mit den sechs Leistungsschwerpunkten (siehe Abbildung unten) verfolgt das Ziel, die unternehmerischen Anforderungen und die Entwicklung der Menschen unter aktiver Einbindung der Betroffenen wirkungsvoll und praxisnah in Einklang zu bringen. Es gilt, die zentralen Hebel zu erkennen und die erarbeiteten Schritte

konsequent und sozialkompetent umzusetzen. Die unternehmerische Fitness – insbesondere der Führungskräfte – wird zum entscheidenden Erfolgsfaktor.

Methoden ...

Personalentscheide sind vital. Wegweisend bei der Personalqualität ist es, genau zu wissen, wo das Unternehmen steht. HMC ist spezialisiert auf die wirkungsvolle Messung von Potenzialen von aktuellen und künftigen Führungskräften (*LPE – Leadership Potential Evaluation*) wie auch von unterschiedlichen Teams (*TPE – Team Potential Evaluation*). Rasch durchführbare Online-Assessments mit den bewährten Tools des Diplom-Psychologen Dr. Bernhard Cevey, mit dem die Firma HMC eine intensive Kooperation verbindet, ermöglichen eine rasche Umsetzung von gezielten Entwicklungsmassnahmen.

... und herzlichen Dank!

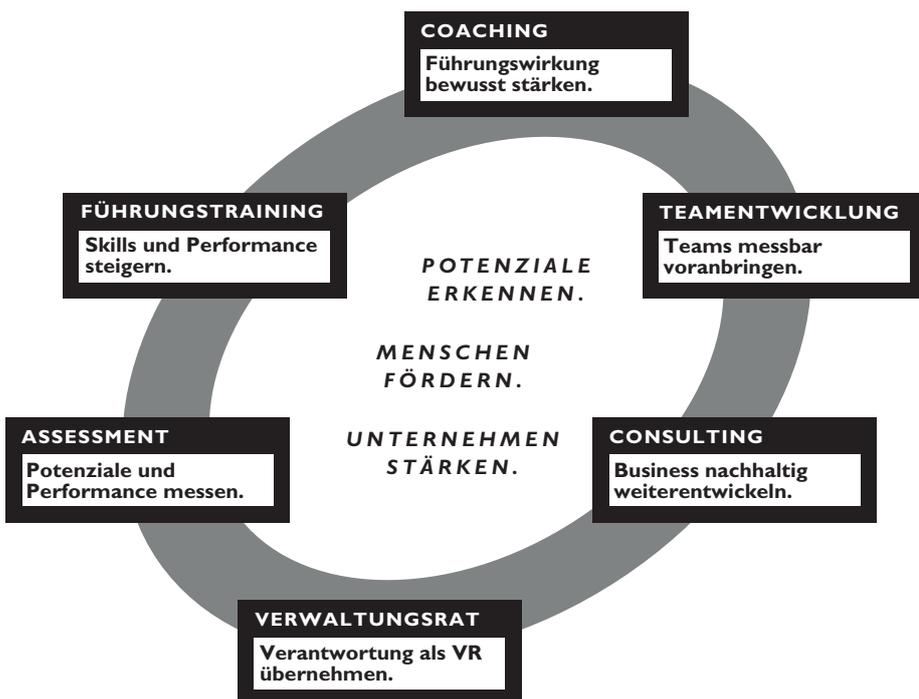
«Potenziale erkennen, Menschen fördern, Unternehmen stärken.» Dieser Leitsatz ist seit zwanzig Jahren die treibende Kraft der Firma HMC. Der vielschichtige und treue Kundenstamm basiert auf vertrauensvollen Beziehungen zum Management bzw. zu den Personalverantwortlichen von KMU und grösseren Unternehmen – dies auch in Form von Verwaltungsratsmandaten. Es ist mir deshalb ein grosses Anliegen, allen Menschen zu danken, die mich in meiner Selbständigkeit seit 1995 aktiv begleitet haben.

Herzlich,



Heinrich Moser

Das Leistungsspektrum der Firma HMC.



Dr. Heinrich Moser Consulting HMC

St. Alban-Anlage 44,
4052 Basel, Schweiz
T.: +41.61.283 9590
F.: +41.61.283 9593
info@moser-hmc.ch
www.moser-hmc.ch

HMC ist Mitglied der ASCO

Die Firma HMC ist Mitglied der ASCO Association of Management Consultants Switzerland. Aufgrund der Aufnahmekriterien und der ASCO-Qualitätsstrategie ist die Mitgliedschaft in der ASCO eine Anerkennung und ein Qualitätsmerkmal im Schweizer Beratermarkt.

