

Neues Buch von Roland Berger Strategy Consultants: "Gute Führung. Über den Lebenszyklus von Unternehmen" - Essay von Berger-Chairman Burkhard Schwenker und Interviews mit Franz Fehrenbach, Jürgen Hambrecht, Wolfgang Reitzle und Alexander Rittweger

Über die Herausforderungen an Topmanager bei ungewissen politischen und ökonomischen Perspektiven *Modernisierung, an die Realität angepasstes Konzept für den Lebenszyklus von Unternehmen* *Agenda für gute Unternehmensführung mit sechs Empfehlungen*

(ddp direct) München, 3. Dezember 2012: Wie schaffen es Unternehmen, sich über Jahrzehnte zu behaupten und immer wieder neu zu erfinden? Wir gehen sie mit der zunehmenden Ungewissheit und Komplexität der Welt um? Und was bedeutet das für gute Unternehmensführung? Für Roland Berger Aufsichtsratschef Burkhard Schwenker geht es dabei vor allem um das Ausbalancieren von Gegensätzen. Schwenker: "Als Führungskräfte wissen wir, dass die Zukunft ungewiss ist, aber die Menschen in den Unternehmen haben zumal deswegen ein Bedürfnis nach Sicherheit, das wir adressieren müssen. Wir wissen, dass Trends und Prognosen nicht mehr verlässlich sind, und trotzdem müssen wir planen, rechnen und über Investitionen entscheiden. Wir wissen, dass wir interdisziplinär denken müssen, um den Überblick zu behalten, und gleichzeitig brauchen wir exzellentes Praxiswissen, um unsere Unternehmen im Tagesgeschäft gut zu führen." Für Schwenker ist die Auflösung dieser Widersprüche mit einer guten Nachricht verknüpft: "Unternehmensführung wird wieder direkter, persönlicher, unternehmerischer. Sie kann sich nicht mehr hinter Modellen, Konzepten und Techniken verstecken, sondern erfordert Persönlichkeit, Mut und ein festes Wertegerüst."

Den konzeptionellen Rahmen für diese Reflexion über gute Führung liefert ein neues, modernes Lebenszykluskonzept für Unternehmen. "Die klassischen Lebenszyklusmodelle beruhen auf einer impliziten und in meinen Augen falschen Grundannahme, nämlich der einer fest determinierten Lebensspanne von Unternehmen", sagt Schwenker. "Aber Unternehmen sind keine biologischen Wesen, ihr Tod ist nicht natürlich vorherbestimmt." Statt also nach der Führung zu fragen, die am besten zu einer Phase passt, geht es Schwenker darum, Strategien und Führungsmodelle zu suchen, mit denen man aus dem Phasenschema ausbrechen kann. Diese Suche führe zu den relevanten Fragen "guter Führung": Wie schafft man es, schnell und trotzdem mit Bedacht zu wachsen? Wie gelingt es, der angeblich vorherbestimmten Sättigung zu entkommen und stattdessen dauerhaft zu wachsen? Oder, wenn das nicht gelingen kann, wie erkennt man, ob der vielbeschworene "Neustart", also das "Neuerfinden" eines Unternehmens, überhaupt möglich ist? Und wenn nicht, wie findet man den Mut, rechtzeitig die Weichen so zu stellen, dass geschaffene Werte realisiert werden, bevor der Niedergang einsetzt?

Schwenkers sehr persönliche Reflexionen ergänzen im zweiten Teil des Buchs Interviews, die der Wirtschaftsjournalist Mario Müller-Dofel mit den Topmanagern Franz Fehrenbach, Jürgen Hambrecht, Wolfgang Reitzle und Alexander Rittweger geführt hat. "Sie alle haben im Laufe ihrer Karriere die unterschiedlichsten Herausforderungen im Lebenszyklus ihrer Unternehmen gemeistert", sagt Schwenker. "Daher sind sie prädestiniert, meine konzeptionellen Überlegungen zu spiegeln oder ihnen zu widersprechen."

Die Interviews zeigen, wie erfolgreiche Unternehmensführer ticken. Sie lassen den Leser von ihren Erfahrungen und Erkenntnissen profitieren, indem sie ungeschönte Einblicke in ihre langjährige erfolgreiche Management- und Unternehmertätigkeit geben. Etwa wenn Jürgen Hambrecht, Ex-CEO von BASF feststellt: "Falsche Selbstwahrnehmung ist eine häufige Ursache für das Scheitern von Firmen und Führungskräften". Und wenn Franz Fehrenbach von Bosch ergänzt: "Ich glaube, es ist oft weniger der vermeintlich mangelnde Mut von Mitarbeitern, der die Dynamik in Unternehmen bremst, sondern eher die falsche Reaktion von Führungskräften auf Misserfolge." Oder Wolfgang Reitzle, Chef der Linde AG: Gute Unternehmensführung heißt auch, sich nicht mit Opportunisten zu umgeben.

Wie also kann gute Führung gelingen? In seiner Schlussbetrachtung stellt Burkhard Schwenker eine "Agenda gute Führung" mit sechs Punkten auf: Die Hochschulausbildung verändern, die betriebliche Weiterbildung verstärken, anders rekrutieren, Management und Leadership austarieren, für gute Führung werben und vielleicht das Schwierigste: keine Kompromisse machen! Schwenker: "Gute Führung braucht einen kühlen Kopf, denn analytische Fähigkeiten sind im Umgang mit Komplexität von entscheidender Bedeutung. Gute Führung braucht ein warmes Herz, denn wer führen will, muss Menschen mögen und bereit sein, Verantwortung zu übernehmen. Gute Führung braucht Vorbilder, denn führen heißt, hart zu arbeiten und Risiken zu tragen!"

Gewidmet hat Schwenker sein Buch seinem Vorgänger im Amt, Roland Berger, zum 75. Geburtstag, denn der Gründer und jetzige Ehrenvorsitzende von Roland Berger Strategy Consultants stehe "wie kaum ein anderer für einen erfolgreichen Lebenszyklus".

Das Buch:

"Gute Führung. Über den Lebenszyklus von Unternehmen. Ein Essay und Interviews mit Franz Fehrenbach, Jürgen Hambrecht, Wolfgang Reitzle und Alexander Rittweger

von Prof. Dr. Burkhard Schwenker und Mario Müller-Dofel

BrunoMedia Verlag

ISBN 978-3-943442-00-7

Euro 19,80

Shortlink zu dieser Pressemitteilung:

<http://shortpr.com/pdytzb>

Permanentlink zu dieser Pressemitteilung:

<http://www.themenportal.de/wirtschaft/neues-buch-von-roland-berger-strategy-consultants-gute-fuehrung-ueber-den-lebenszyklus-von-unternehmen-essay-von-berger-chairman-burkhard-schwenker-und-interviews-mit-franz-fehrenbach-juergen-hambrecht-wolfgang-reitzle-und-alexander-rittwe-er-55895>

Pressekontakt

Roland Berger Strategy Consultants

Frau Susanne Horstmann
Mies-van-der-Rohe-Str. 6
80807 München

press@de.rolandberger.com

Firmenkontakt

Roland Berger Strategy Consultants

Frau Susanne Horstmann
Mies-van-der-Rohe-Str. 6
80807 München

shortpr.com/pdyyzb
press@de.rolandberger.com

Roland Berger Strategy Consultants, 1967 gegründet, ist eine der weltweit führenden Strategieberatungen. Mit rund 2.700 Mitarbeitern und 51 Büros in 36 Ländern ist das Unternehmen erfolgreich auf dem Weltmarkt aktiv. Die Strategieberatung ist eine unabhängige Partnerschaft im ausschließlichen Eigentum von rund 250 Partnern.