

Spinner in Nadelstreifen
Zur Soziologie der Managementesoterik

Dr. Viktor Lau
Senior Manager
zeb/rolfes.schierenbeck.associates

Regensburg, 24.05.2014

-
- 1 Konkrete Ausprägungen der Managementesoterik
 - 2 Charakteristika der Managementesoterik
 - 3 Ursachen der Managementesoterik: Hypothesen
 - 4 Risikopotential der Managementesoterik
 - 5 Anforderungen an rationale Personalentwicklung
 - 6 Instrumente der rationalen Personalentwicklung
-

Im Zentrum meines Buches stehen irrationale Behauptungssysteme, die ich als „Managementesoterik“ bezeichnet habe

Schwarzbuch Personalentwicklung – Spinner in Nadelstreifen (2013)



Die folgenden Methoden und Techniken zählen zu den einflussreichsten Formen der Managementesoterik in der Personalentwicklung

Konkrete Ausprägungen der Managementesoterik

- / Neuro-Linguistisches Programmieren (NLP)
- / Organisationsaufstellung
- / Systemische Beratung [in wesentlichen Teilen]
- / Tiere als Co-Trainer
- / Transaktions-Analyse (TA)
- / Typologische Psychologie [DISG, Insights MDI, MBTI, ...]
- / Zen-Leadership
- / *Kombinationen dieser Methoden untereinander bzw. mit weiteren (seriösen und unseriösen) Therapieformaten*
- / ...

- / Aus- und Weiterbildung
- / Personal- und Führungskräfte-Entwicklung
- / Eignungsdiagnostik
- / Kommunikationstraining
- / Vertriebstaining
- / Coaching
- / Change Management
- / ...

Die einzelnen managementesoterischen Disziplinen verfügen über einen hohen Organisationsgrad (Verbände, Verlage, ...); die jeweiligen Ausbildungen oder Zertifizierungen sind in unverhältnismäßig kurzer Zeit zu absolvieren, in der Regel aber sehr kostenintensiv.

Wenn mehrere der unten genannten Kriterien auf eine Personalentwicklungsmethode zutreffen, handelt es sich vermutlich um Managementesoterik

Charakteristika der Managementesoterik (1/2)

MANAGEMENT- ESOTERIK

/ Allzuständigkeit

/ Gegen-Rationalität

/ Jargon

/ Diskursverweigerung

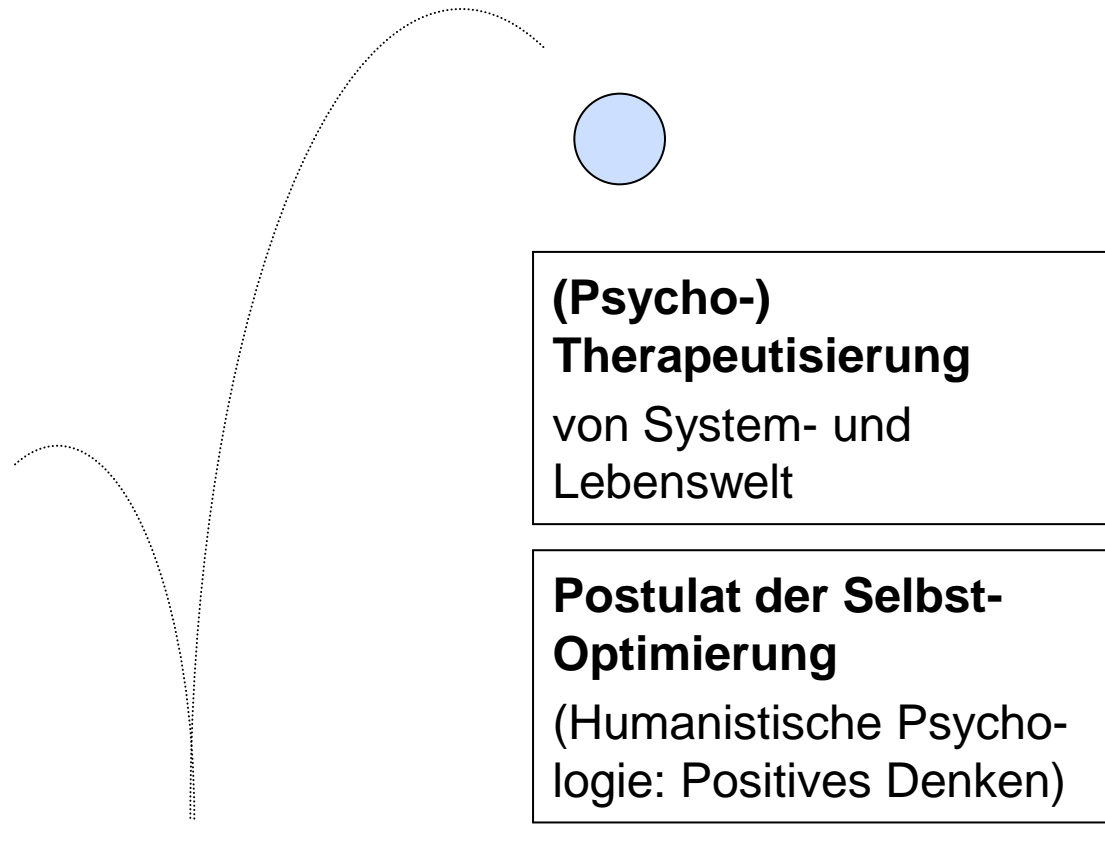
/ Geborgte Autorität

/ Gründungsmythen

/ Anleihen bei der „Klassischen Esoterik“/ Theosophie

Zwei Elemente sind essentiell für die Managementesoterik: die (Psycho-)Therapeutisierung und das Postulat der Selbst-Optimierung

Charakteristika der Managementesoterik (2/2)



Die Gründe für die Attraktivität managementesoterischer Behauptungssysteme sind mannigfaltig und weisen eine große interne Differenzierung auf

Ursachen der Managementesoterik: Hypothesen

Normative Erosion

- / Andauernde Erosion der Staatskirchen
- / Wegfall des Ost-West-Konfliktes

Post-Moderne

- / „Neue Unübersichtlichkeit“ (Jürgen Habermas)
- / „Multi-Options-Gesellschaft“ + „Bastel-Religionen“ (Ulrich Beck)

Schichten-Erosion

- / Schichtenspezifische Verunsicherung: (Gefühlte) Erosion der gut ausgebildeten, gut verdienenden oberen Mittelschicht

Individualisierung

- / „Der Kult ums eigene Ich“ (Paul Vitz)

Leit-Wissenschaften







- / Psychologie und Psychotherapie (zum Teil als Religionsersatz)
- / Neurobiologie (Quantenmechanik)

Pathologisierung

- / Krankheit als Element der individuellen Identitätskonstitution: „Ich leide, also bin ich.“
- / Alternative Medizin als integraler Bestandteil der Lebensführung

Die Managementesoterik birgt erhebliche Risiken für die Organisation, das Personalmanagement, Führungskräfte und Mitarbeiter in sich

Risikopotential der Managementesoterik

- 1 Pathologisierung (und Verunsicherung) von Führungskräften und Mitarbeitern 
- 2 Verschwendung betrieblicher Mittel und Ressourcen 
- 3 Entprofessionalisierung der Personalentwicklung;
Verlust des (rationalen) Unterscheidungsvermögens 
- 4 Rechtsverstöße 
- 5 Einführung destruktiver Konzepte von Hierarchie, Elite und Leistung;
Ideologisierung der Unternehmens- und Mitarbeiterführung 
- 6 Entsolidarisierung; Verlust der gemeinschaftlichen Orientierung 

Die Anforderungen an eine vernünftige und seriöse, ökonomisch und ethisch vertretbare Personalentwicklung lassen sich eindeutig definieren

Anforderungen an rationale Personalentwicklung

Betrieblicher Bezug

- / Konzentration auf betriebliche und funktionale Entwicklungs- und Qualifizierungserfordernisse

Rechts-Konformität

- / Strikte Ausrichtung an den Bestimmungen des öffentlichen und bürgerlichen Rechts, des Kollektiv- und Individual-Arbeitsrechts
- / Konsequente Würdigung der Gesetze und Normen, die dem Schutz der Organisation und aller darin beschäftigten Menschen dienen

Wirtschaftlicher Nutzen

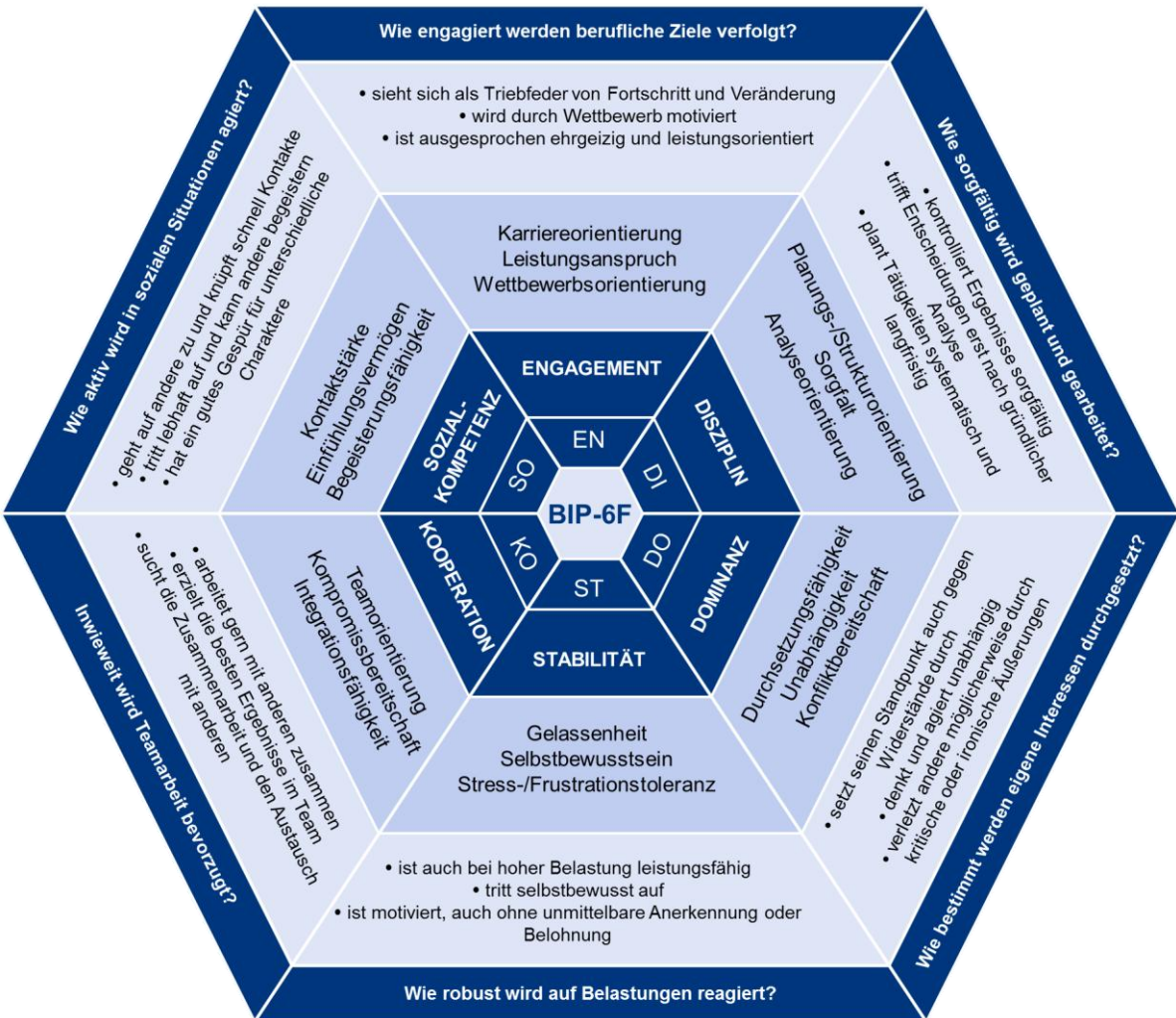
- / Betriebliche Investition nur in Maßnahmen, die ein fundiertes, plausibles, transparentes und nachvollziehbares Kosten-Nutzen-Verhältnis aufweisen

Evidenz-basiertheit

- / Ausschließlicher Einsatz von Verfahrensweisen, die theoretisch wohl fundiert, rational, logisch, klar und verständlich sind und empirisch korrekt (de lege artibus) abgesichert worden sind

Inzwischen gibt es zahlreiche Beispiele für rational fundierte, empirisch gut abgesicherte Verfahrensweisen in der Personalentwicklung

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren (BIP-6F)



Um den Einkauf unseriöser Dienstleistungen zu vermeiden, muss die Personalentwicklung ihre Beschaffungs- und Auswahlprozesse professionalisieren

Instrumente der rationalen Personalentwicklung

- 1 Marktforschung
- 2 Methodische Professionalisierung – Einsatz von Techniken aus dem Investitionscontrolling
- 3 Auswertung von wissenschaftlichen Analysen, Meta-Analysen und Datenbanken
- 4 Ermittlung und Auswertung organisationsinterner Daten
- 5 Pilotdurchführungen („Experimente“)
- 6 Einkauf wissenschaftlich fundierter Expertise zur Bewertung externer Dienstleistungsangebote

Literaturauswahl (1/3)

- / Barth, C.: Über alles in der Welt – Esoterik und Leitkultur. Eine Einführung in die Kritik irrationaler Welterklärungen, Aschaffenburg 2006.
- / Binder, A.: Mythos Zen, Aschaffenburg 2009.
- / Boerdlein, C.: Gefärbtes Wasser in neuen Schläuchen – Das Neuro-Linguistische Programmieren (NLP), Skeptiker 03/2002, S. 99-104.
- / Dierbach, H.: Die Seelen-Pfuscher. Pseudo-Therapien, die krank machen, Reinbek bei Hamburg 2009.
- / Ehrenberg, A.: Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart, Frankfurt a.M. 2008.
- / Ehrenreich, B.: Smile or Die: Wie die Ideologie des positiven Denkens die Welt verdummt, München 2010.
- / Gebhardt, M.: Sünde, Seele, Sex. Das Jahrhundert der Psychologie, Stuttgart/ München 2002.
- / Goldner, C.: Die Psycho-Szene, Aschaffenburg 2001.
- / Goodrick-Clarke, N.: Die okkulten Wurzeln des Nationalsozialismus, Wiesbaden 2004.
- / Goodrick-Clarke, N.: Im Schatten der Schwarzen Sonne. Arische Kulte, Esoterischer Nationalsozialismus und die Politik der Abgrenzung, Wiesbaden 2002.
- / Grawe, K./ Donati, R./ Bernauer, F.: Psychotherapie im Wandel. Von der Konfession zur Profession, Göttingen 2001.

Literaturauswahl (2/3)

- / Hempelmann, R./ Dehn, U./ Fincke, A./ Nüchtern, M./ Pöhlmann, M./ Ruppert, H.J./ Utsch, M. (Hg.): Panorama der neuen Religiösität. Sinnsuche und Heilsversprechen zu Beginn des 21. Jahrhunderts, Gütersloh 2005.
- / Hossiep, R./ Mühlhaus, O.: Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests, Göttingen 2005.
- / Hossiep, R./ Paschen, M./ Mühlhaus, O.: Persönlichkeitstests im Personalmanagement, Göttingen 2000.
- / Illouz, E.: Die Errettung der modernen Seele. Therapien, Gefühle und die Kultur der Selbsthilfe, Frankfurt a.M. 2011.
- / Kanning, U.P.: Wenn Manager auf Bäume klettern ... Mythen der Personalentwicklung und Weiterbildung, Lengerich 2013.
- / Leidenfrost, J./ Götz, K./ Hellmeister, G.: Persönlichkeitstrainings im Management. Methoden, subjektive Erfolgskriterien und Wirkungen, München/ Mering 2000.
- / Martin, J. (Hg.): Psychomanie. Des Deutschen Seelenlage, Stuttgart 1996.
- / Remele, K.: Tanz um das goldene Selbst? Therapiegesellschaft, Selbstverwirklichung und Gemeinwohl, Graz 2001.
- / Roy, O.: Heilige Einfalt. Über die politischen Gefahren entwurzelter Religionen, München 2011.
- / Scheich, G.: Positives Denken macht krank. Vom Schwindel mit gefährlichen Erfolgsversprechen, Frankfurt a.M. 1997.

Literaturauswahl (3/3)

- / Schleichert, H.: Wie man mit Fundamentalisten diskutiert, ohne den Verstand zu verlieren. Anleitung zum subversiven Denken, München 1997.
- / Schuler, H.: Psychologische Personalauswahl. Einführung in die Berufseignungsdiagnostik, Göttingen 2000.
- / Schwertfeger, B.: Der Griff nach der Psyche. Was umstrittene Persönlichkeitstrainer in Unternehmen anrichten, Frankfurt a.M./ New York 1998.
- / Sloterdijk, P.: Du musst dein Leben ändern, Frankfurt a.M. 2011.
- / Studentischer Sprecherrat der Universität München (Hg.): „Niemand kann seinem Schicksal entgehen ...“ Kritik an Weltbild und Methode des Bert Hellinger, Aschaffenburg 2005.
- / Victoria, B.A.: Zen, Nationalismus und Krieg: eine unheimliche Allianz, Berlin 1999.
- / Vitz, P.: Der Kult ums eigene Ich. Psychologie als Religion, Gießen/ Basel 1995.
- / Walker, W.: Abenteuer Kommunikation. Bateson, Perls, Satir, Erickson und die Anfänge des Neuro-linguistischen Programmierens (NLP), Stuttgart 2010.
- / Weerth, R.: Neurolinguistisches Programmieren (NLP) und Imagination. Grundannahmen, Methoden, Möglichkeiten und Grenzen, Paderborn 1992.
- / Weis, H.W.: Exodus ins Ego. Therapie und Spiritualität im Selbstverwirklichungsmilieu, Düsseldorf 1998.

zeb/

Ihr Ansprechpartner

Dr. Viktor Lau
Senior Manager

E-Mail VLau@zeb.de
Phone +49.69.719153.594
Fax +49.69.719153.410



Office Frankfurt am Main
Taunusanlage 19
60325 Frankfurt am Main

