



Viktor Lau

Schwarzbuch Personalentwicklung
Spinner in Nadelstreifen



Dr. Viktor Lau, Jahrgang 1966, hat Philosophie, Geschichte, Germanistik und Betriebswirtschaftslehre studiert und war über zehn Jahre als Berater für die Steinbeis-Stiftung und für weitere internationale Beratungsunternehmen tätig. Im Anschluss daran war er langjährig in einem DAX-30-Konzern für die strategische Personalentwicklung der Kerngeschäftsfelder verantwortlich.

Heute leitet er die Personal- und Organisationsentwicklung in einer norddeutschen Universalbank. Seine Schwerpunkte liegen in den Bereichen Personalstrategie und -organisation, Personalentwicklung und Weiterbildung, Personal- und Bildungscontrolling. Er ist Autor zahlreicher Fachbeiträge und Bücher zu den Themen Personalmanagement, Personalentwicklung und Weiterbildung. Zuletzt ist von ihm das Buch erschienen „Personalentwicklung. Grundlagen, Prozesse, Outsourcing“ (Steinbeis-Edition 2012).

Viktor Lau

Schwarzbuch Personalentwicklung

Spinner in Nadelstreifen

Impressum

© 2013 Steinbeis-Edition

Alle Rechte der Verbreitung, auch durch Film, Funk und Fernsehen, fotomechanische Wiedergabe, Tonträger jeder Art, auszugsweisen Nachdruck oder Einspeicherung und Rückgewinnung in Datenverarbeitungsanlagen aller Art, sind vorbehalten.

Viktor Lau
Schwarzbuch Personalentwicklung
Spinner in Nadelstreifen

1. Auflage 2013 | Steinbeis-Edition, Stuttgart
ISBN 978-3-943356-79-3

Satz: Steinbeis-Edition
Titelbild: ©www.shutterstock.com / Shutter_M
Druck: logo Print GmbH, Riederich

Steinbeis ist weltweit im unternehmerischen Wissens- und Technologietransfer aktiv. Zum Steinbeis-Verbund gehören derzeit rund 900 Steinbeis-Unternehmen sowie Kooperations- und Projektpartner in 50 Ländern. Das Dienstleistungsportfolio der fachlich spezialisierten Steinbeis-Unternehmen im Verbund umfasst Beratung, Forschung & Entwicklung, Aus- und Weiterbildung sowie Analysen & Expertisen für alle Management- und Technologiefelder. Ihren Sitz haben die Steinbeis-Unternehmen überwiegend an Forschungseinrichtungen, insbesondere Hochschulen, die originäre Wissensquellen für Steinbeis darstellen. Rund 5.800 Experten tragen zum praxisnahen Transfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft bei. Dach des Steinbeis-Verbundes ist die 1971 ins Leben gerufene Steinbeis-Stiftung, die ihren Sitz in Stuttgart hat. Die Steinbeis-Edition verlegt ausgewählte Themen aus dem Steinbeis-Verbund.

162561-2013-08 | www.steinbeis-edition.de

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	6
Vorwort.....	7
1 Einleitung: Zur Phänomenologie der Managementesoterik.....	13
1.1 Die kritische Bestandsaufnahme von Jürgen Peterke.....	15
1.2 Immunisierungsstrategien der Managementesoterik	24
1.3 Immunisierung durch Allzuständigkeit.....	25
1.4 Immunisierung durch Gegen-Rationalität	26
1.5 Immunisierung durch Jargon	29
1.6 Immunisierung durch geborgte Autorität	32
1.7 Immunisierung durch Reflexionsvermeidung und Diskreditierung.....	34
1.8 Immunisierung durch Prätentation und Gründungsmythen.....	35
1.9 Das Gefährdungspotential der Managementesoterik.....	37
1.10 Aufbau der Arbeit.....	43
2 (Multiple) Esoteriker im Management: Spirituelle Zehnkämpfer	54
3 Humankapitalbewertung: Seltsames aus Saarbrücken	75
4 Neuro-Linguistisches Programmieren (NLP): Jargon der Manipulation.....	96
5 Organisationsaufstellung: Dialektik der Ordnung.....	125
6 Systemische Beratung: Der neue Katholizismus	145
7 Tiere als Co-Trainer: Lassie, Flipper & Co.	179
8 Transaktions-Analyse (TA): Die Psychologie des Geldes.....	191
9 Typologische Psychologie: Farbenspiele mit eingetragenen Warenzeichen	209
9.1 DISG	224
9.2 INSIGHTS MDI.....	229
9.3 Myers-Briggs Typenindikator (MBTI).....	231
10 Zen-Leadership: Die Eitelkeit der Erleuchteten	237
11 Plädoyer für vernünftige Personalentwicklung	267
Danksagung	284
Literatur	285

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ansätze der Humankapitalbewertung (1)	77
Abbildung 2: Ansätze der Humankapitalbewertung (2)	77
Abbildung 3: Saarbrücker Formel.....	83
Abbildung 4: Mentales Modell der Saarbrücker Formel.....	84
Abbildung 5: Strukturmodell der Transaktionsanalyse	201
Abbildung 6: Transaktionsmodell der Transaktionsanalyse (beispielhaft).....	202
Abbildung 7: DISG-Grundmodell	226
Abbildung 8: MBTI-Typenübersicht	232

Vorwort

In deutschen Unternehmen breitet sich eine unheilvolle Managementesoterik aus. In Form von zen-buddhistischen Meditationszirkeln, pseudotherapeutisch-mystischen Beratungstechniken, typologischer Eignungsdiagnostik oder zoologisch angereicherter Führungskräfteentwicklung. Das Spektrum an obskuren Dienstleistungsangeboten für den sinnsuchenden Manager kennt keine Grenzen. Menschen – Tiere – Sensationen. Erleuchtung gegen Honorar: eine „Win-win-Situation“.

Hinter den mit Begriffen des bürgerlichen Rechts grundsätzlich nicht erklärbaren „Leistungen“ der Managementesoterik verbirgt sich Irrationalismus, Polemik gegen die Prinzipien der aufgeklärten Moderne und das Wissenschaftsparadigma der westlichen Welt, autoritäres, ja bisweilen profaschistisches, rechtsextremes Gedankengut. Oft in vage Rhetorik verhüllt, immer mal wieder aber ganz unverhohlen und offensiv.

Weil managementesoterische Dienstleistungen schnelle Problemlösung, ein erweitertes Bewusstsein oder Zugehörigkeit zu einer spirituellen Elite verheißen, sind immer mehr (sozial deformierte und desorientierte?) Manager und Führungskräfte bereit, für derlei Humbug zu bezahlen. Personalentwickler, Trainer oder „systemische“ Berater sekundieren gern bei der Auswahl und Kontrahierung von Gurus, Pferdeflüsterern oder Sinn-Jongleuren. Die betriebliche Personalentwicklung ist zum Haupteinfallstor für die Managementesoterik geworden. Daher der Titel: „Schwarzbuch Personalentwicklung“.

Dass hier zwei eigentlich ganz inkommensurable Tatbestände, rationale Unternehmensführung einerseits und irrationale Sehnsüchte nach Transzendenz andererseits, zueinander finden, scheint überraschend zu sein, stellt aber mehr und mehr die Praxis betrieblicher Personalentwicklung dar. Auch am anti-aufklärerischen Grundzug der meisten Konzepte stören sich Personalleiter oder Geschäftsführer immer weniger. Betriebsräte im Übrigen auch nicht.

Es ist paradox, aber zu Beginn des 21. Jahrhunderts müssen Verantwortungsträger in privatwirtschaftlichen Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen wieder an die erkenntniskritischen und ethischen Gebote der Aufklärung erinnert werden. An