

Pseudo-Demokratien beherrschen den Alltag in vielen Unternehmen

In zahlreichen Firmen gibt es den Trend, Hierarchien abzuschaffen.

Professorin Marianne Schmid erachtet das als nicht sinnvoll.

Die beiden Jungunternehmer Daniel Zoller und Jens Heutschi hatten sich im April 2003 selbstständig gemacht. Ihre Firma befasst sich mit Beratung, Konzeption, Schulung und Realisation im IT-Bereich des Systemengineering. Die Hierarchien sind flach: zwei Chefs, zwei Angestellte. Bei Bedarf werden Arbeitskräfte als Subcontractor angestellt, die je nach Auftrag selbstständig im Namen der Firma agieren, kleinere Teams leiten oder selbst ein Teil eines Teams bilden. Daniel Zoller betrachtet diese kurze Ordnung als sehr effizient. «Durch können wir sehr schnell auf Veränderungen bei den Kunden eingehen.» Das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Angestellten bezeichnet er als professionell, aber auch als freundschaftlich.

Flache Hierarchien werden in Firmen immer beliebter und sind in Kleinunternehmen auch sinnvoll. Doch demokratisch gefällte Entscheide scheinen in einem Land wie der Schweiz, wo die Demokratie quasi zu Hause ist, auch im Arbeitsalltag von Grossunternehmen immer mehr ein richtiges Führungsinstrument zu sein. Es gebe Banken, bei denen hierarchi-



Wenn viele Entscheidungsträger mitreden, kommt man oft zu keinen schnellen Lösungen.

corbis

sche Positionen nicht mehr auf die Visitenkarte gedruckt werden, weiss Marianne Schmid, Professorin für Arbeitspsychologie an der Universität Neuenburg. Wohl aus Angst, Hierarchie sei etwas Anrüchiges.

Marianne Schmid erachtet das Abschaffen von Hierarchien als schlechte Idee. «Bei einem demokratischen Führungsstil braucht es mehr Zeit, bis alle Meinun-

gen aller Beteiligten eingeholt sind.» Auch gibt es ihrer Meinung nach so etwas wie einen pseudo-partizipativen Führungsstil. «Man fragt die Mitarbeitenden um ihre Meinung ohne klar zu machen, dass sie am Schluss in die Entscheidungsfindung dann doch nicht direkt einbezogen werden.» Der Mensch sei ein hierarchisch orientiertes Wesen. Forschungen besagten, dass

sich Hierarchien in einer Gruppe relativ schnell ausbilden. Und die Menschen fühlten sich in ihren jeweiligen Rollen am wohlsten.

Hierarchien werden auch in Zukunft bestehen bleiben, glaubt Marianne Schmid. Hingegen werde sich die Art und Weise, wie ranghohe und rangtiefere Personen miteinander umgehen, ändern. Ein Führungsstil, der sich an den

Stärken eines Mitarbeiters statt an seinen Schwächen orientiere, habe heute mehr Erfolg als ein direktiver, despotischer Stil. «Das scheint vordergründig eine Abflachung der Hierarchien zu bedeuten, dem ist aber nicht unbedingt so. Nur weil jemand von seinem Chef anständig behandelt wird, heisst das noch nicht, dass er den Respekt vor dem höheren Status des Chefs verliert.

Markus Arnold
www.hierarchie.20min.ch
www.implit.ch
www.unine.ch

Der gute Chef

Aus Sicht der Angestellten ist ein Vorgesetzter dann gut, wenn er Visionen hat und diese auch den Angestellten weitergeben kann, so dass sich diese damit identifizieren können, sagt Marianne Schmid. Ein guter Chef nimmt seine Angestellten als Personen ernst, fördert sie und lässt ihnen Entwicklungsfreiheiten. Er kritisiert seine Untergebenen aktiv, wenn sie etwas falsch gemacht haben, ist aber auch einfühlsam und interessiert sich für die Mitarbeitenden als Individuen. Von Chefs und Angestellten wird gleichermaßen erwartet, dass sie sich für ihre Arbeit einsetzen und gegenüber der Firma sowie anderen Mitarbeitern loyal sind.

Anzeige

INSERAT

Für Inserat- und Agendabuchungen im nächsten Weiterbildungsspecial stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

seminare.ch | Tel. 041 874 30 30 | info@seminare.ch