

Das große Thema

Der Boß ist abgeschafft

Von Frank Pyko

Kommen wir der Forderung unseres Bundespräsidenten nach und werfen wir einen mutigen Blick in die Zukunft: Das Management im 21. Jahrhundert – gibt es nicht mehr. Es wird endlich als das erkannt, was es ist: überflüssig. Zumindest, sofern es in Macht erstarrt ist. Die Manager haben sich durch Einführung föderaler Strukturen überflüssig gemacht, damit sie endlich das tun können, wofür sie eigentlich heute schon bezahlt werden: Perspektiven aufzeigen, statt die Mitarbeiter in Sinnlosigkeit versinken zu lassen, und den Wandel zu gestalten statt Altes solange zu reparieren, bis einen der globale Markt begräbt.

Dann sind alle zufrieden. Die Führungskräfte, weil sie endlich von über-eilten Spontan-Aktionen und dem fruchtlosen Laufen im Rad befreit sind. Die Mitarbeiter, weil sie endlich wissen, wofür sie arbeiten. Und weil das Tribunal am Jahresende, auch Beurteilungsgespräch genannt, abgeschafft ist. Zwar beurteilen Führungskräfte weiter ihre Mitarbeiter, doch beurteilen die Mitarbeiter auch zurück, Kollegen beurteilen Kollegen und Kunden beurteilen Manager. Dies führt im 21. Jahrhundert zum sogenannten Fußballtrainer-Syndrom: Wenn Mitarbeiter, Kollegen und Kunden mit einem Manager unzufrieden sind, wählen sie ihn einfach ab. Der Nutzen fürs Unternehmen entscheidet über die Karriere, nicht die hierarchischen Jahresringe. Deshalb ist auch die Betonhierarchie Marke „Ober sticht Unter“ abgeschafft. Die Idee wird als die bessere Hierarchie erkannt. Im 21. Jahrhundert hat es der Manager endlich geschafft, daß sein Mitarbeiter unternehmerisch denkt. Er wartet nicht mehr auf das Wort des großen Meisters,

bevor er eine Schraube eindreht, sondern ist selbstorganisiert. Er teilt sich selbst ein, was er wann macht. Und er entscheidet auch selbst, nämlich kollektiv in seinem Arbeitsteam.

Der Mitarbeiter des 21. Jahrhunderts ist ein autonomer Wissensarbeiter. Er verschafft sich Daten, Know-how und Entscheidungsgrundlagen selbst, die er für seine Arbeit braucht, anstatt sie sich wie in unseren dunklen Zeiten vom Chef aus den lichten Höhen des Manager-Olymps herabreichen zu lassen. Und das Management erkennt endlich, daß Wissen der wichtigste Produktionsfaktor ist. Alles Utopie? Nein, alles schon vorhanden. Jede dieser Jahrhundert-Ideen wurde in mindestens einem erfolgreichen Unternehmen bereits realisiert. Den Jahrhundert-Sprung gibt es nicht. Vieles vom Management im 21. Jahrhundert wird heute schon vorgedacht und vorgegriffen. Aus einer Shell-Studie wissen wir, daß Unternehmen, die bereits die letzte Jahrhundertwende erlebt haben, ihr langes Überleben auch ihrer Offenheit für Experimente am Rande verdanken. Das ist das Rezept auch für die nächste Jahrhundertwende. Jeder Manager, der sie erfolgreich meistern möchte, sollte sich eilends mit der Einrichtung von Spielwiesen und Experimentierfeldern

beschäftigen. Das ist die Eintrittskarte ins nächste Jahrhundert. Wer angesichts Unge-wöhnlichem „Geht doch nicht!“ denkt, wirft sie leichtfertig weg. Ein „Probieren wir's einfach aus!“ ist allemal besser. Relativ einfach, als Manager ins nächste Jahrhundert zu kommen, oder?

