

23-11-17

## Wirtschaftspsychologie: Werden Managerinnen und Manager überflüssig?

**Wirtschaftspsychologie: Brauchen Unternehmen in Zukunft noch Managerinnen und Manager? Nach Ansicht von Prof. Dr. Jürgen Weibler (FernUniversität in Hagen) verdrängen Wissen und Können tendenziell formale Macht. Anweisungen von oben bekommen durch selbstbewusste Entscheidungen von unten Konkurrenz. Dabei spielt unter anderem die Digitalisierung eine zentrale Rolle bei den Auswirkungen auf Führung, Personalmanagement und Unternehmensorganisation. Heutige Hierarchien stehen einer gleichzeitig selbstverantwortlichen wie kooperativen Arbeitsweise entgegen, die für immer schnellere dezentrale Entscheidungen unabdingbar wird. Die zentrale Frage ist: Sind die deutschen Unternehmen gut vorbereitet?**



Benötigen Unternehmen zukünftig überhaupt noch Managerinnen und Manager? Wissen und Können verdrängen formale Macht tendenziell, betont Prof. Dr. Jürgen Weibler. Es gibt bereits Pioniere, die ohne klassische Managerinnen und Manager erfolgreich sind, so der Inhaber des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalführung und Organisation an der FernUniversität in Hagen.

Führung, Personalmanagement und Organisation werden einerseits von der Digitalisierung beeinflusst, die zurzeit die Produktionszusammenhänge revolutioniert. Andererseits verändern sich Erwartungshaltungen von bereits Beschäftigten, zukünftigen Mitarbeitenden und Kunden grundlegend. Welche Funktionen wird das Personalmanagement in Zukunft haben? Welche Arbeitsbedingungen sind attraktiv? Weibler sieht zeitgemäße Entwicklungen in deutschen Unternehmen, doch ist er aufgrund der derzeitigen Faktenlage skeptisch, ob weite Teile der Wirtschaft von ihrem Denken her für die Zukunft gut genug aufgestellt sind.

Sich wandelnde Technologien hatten schon immer großen Einfluss auf die Organisation und auf das einzelne Individuum. Diesmal trifft es auch die etablierten Machtstrukturen. Die Beschäftigten vernetzen sich problemorientiert und bilden temporäre und erfahrungsbasierte Netzwerke. Hierarchien werden dadurch teilweise gedanklich, manchmal auch faktisch aufgelöst, so Weibler. Gleichzeitig erwarten jüngere Führungskräfte sinnvolle Arbeitsangebote, sie suchen Wertschätzung und streben eine Work-Life-Balance an. Im Zentrum einer integrierten Betrachtung muss daher für Prof. Weibler der Mensch stehen.

Unternehmen, die die veränderten Anforderungen erkennen, müssen sich über ihre Strukturen und Kulturen Gedanken machen: Es gibt eine Fülle von Beispielen, die versuchen, Wirtschaft etwas

anders zu denken. Mit Innovation und Wandel werden zukunftsfähige Führung, Prozesswissen, Flexibilität, Talent, Kundenorientierung und vieles andere in Verbindung gebracht, die traditionelle Hierarchie aber selten bis nie , betont der Betriebswirt und Psychologe.

Unternehmen versuchen aber auch weiterhin, ohne eine zu radikale Neuorientierung Flexibilität und damit Innovationskraft zu gewinnen: Eine Abteilung mit innovativem Potential wird aus der sie hemmenden Organisation ausgelagert, kleine innovative Unternehmen aufgekauft oder es werden Kooperationen mit Dritten eingegangen. Organisationen haben also durchaus viele Möglichkeiten, innovative Schübe zu erzielen. Grundsätzlich gilt aber: Planung und Spontaneität, Macht und Freigeist sind prinzipiell Antagonisten!

Gerade mit Freigeistern tun sich Unternehmen sehr schwer: Dabei sind sie im Konzert mit anderen notwendig, um alternative Denkweisen nach vorne zu bringen. Welche Funktionen Managerinnen und Managern für das Unternehmen der Zukunft haben, wird jetzt, in unserer Gegenwart, verhandelt.

<https://idw-online.de/de/news685100>

Frei, Felix: HIERARCHIE Das Ende eines Erfolgsrezepts

Pabst, 188 Seiten, ISBN 978-3-95853-178-9, Hardcover