

Erfolgreiche Unternehmensführung durch flache Hierarchien?

23.05.2017, 13:41 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Jürgen Höller Academy KG*

Chancen und Risiken flacher Hierarchien und lockerer Büroetikette

Schweinfurt im Mai 2017. Immer mehr Chefs großer Unternehmen lassen die Krawatte bei öffentlichen Auftritten zu Hause, zeigen sich bei Businessmeetings mit Turnschuhen und lassen sich von ihren Mitarbeitern duzen. Mit diesem Auftreten wollen Firmenchefs zeigen, wie modern und innovativ ihre Unternehmen sind, um so attraktiver auf junge qualifizierte Arbeitnehmer zu wirken. Das Auftreten der Führungskräfte besitzt Symbolcharakter für die Entwicklung weg von starren Führungs- und Leitungsebenen hin zu flachen Hierarchien und lockerer Büroetikette. Als flach gelten Hierarchien, wenn es eine vereinfachte Unternehmensstruktur durch weniger Führungsebenen gibt. Das bedeutet, die Geschäftsführung setzt die Ziele fest und kommuniziert diese nach unten zu den Mitarbeitern. „Das weisungsbefugte Mittelmanagement fällt hier in der Regel weg. So bekommen Angestellte zwar Zielvorgaben, können jedoch selbst entscheiden, auf welche Art und Weise sie diese erreichen. Theoretisch klingt das vielversprechend und erstrebenswert, aber in der praktischen Umsetzung lauern einige Tücken“, weiß Jürgen Höller, Europas führender Erfolgs- und Motivations-Experte, selbst erfolgreicher Unternehmer.

Motivierte Mitarbeiter dank familiärer Atmosphäre?

Die Start-ups machen es vor und viele andere Unternehmen ziehen nach – flache Hierarchien werden momentan als Geheimrezept für die Führung eines erfolgreichen Unternehmens betrachtet. Große Konzerne gelten schon länger als unflexibel und träge, da die Umsetzung von Veränderungen und das Treffen wichtiger Entscheidungen viel Zeit benötigen. Der Wegfall von Führungsebenen soll hier ein flexibleres Reagieren und Arbeiten ermöglichen. Zudem erhoffen sich Chefs davon glückliche Werktätige, denn nur zufriedene Arbeitnehmer haben die Motivation, viel für ihren Arbeitgeber zu leisten. Die Entwicklung weg von steilen Hierarchien schafft eine familiäre Atmosphäre. Ziel ist es, so einen festen Zusammenhalt zwischen den Angestellten zu schaffen und Neid sowie Missgunst zu vermeiden. „Dank flacher Hierarchien erhalten Mitarbeiter automatisch mehr Verantwortung. Dadurch fühlt sich jeder ernst genommen. Wer das Gefühl hat, dass die eigene Meinung Gewicht hat, gibt sich automatisch mehr Mühe. Arbeitnehmer betrachten dann einen Unternehmenserfolg, wie einen gewonnenen Pitch oder den gestiegenen Jahresumsatz, auch als persönlichen Erfolg“, erklärt Jürgen Höller, dessen Unternehmen jüngst als 495. der am schnellsten wachsenden Unternehmen in ganz Europa von der Financial Times ausgezeichnet wurde. Der Wegfall steiler Hierarchien fördert außerdem die Kreativität der Mitarbeiter, da sie zwar ein Ziel vorgegeben bekommen, den Weg dorthin jedoch selbstständig wählen dürfen. Auch für Führungskräfte können sich die neuen Strukturen als positiv erweisen. Da die Verantwortung auf mehrere Schultern verteilt wird, spüren sie eine Entlastung. Damit dies auch wirklich funktioniert, muss zuvor jedoch immer geklärt sein, wer in oberster Instanz die Verantwortung trägt.

Es ist nicht alles Gold, was glänzt

Auch wenn flache Hierarchien auf den ersten Blick sehr verlockend erscheinen, können sie Probleme bedeuten. Mehr Freiheit für einfache Mitarbeiter bedeutet, dass das Personal im Mittelmanagement, sofern noch vorhanden, mit mehr Einschränkungen zu kämpfen hat, da es keine direkten Anweisungen mehr geben darf. Statt Kontrolle und Fachwissen rücken Kommunikation und Organisation in den Fokus. Manager der mittleren Unternehmensebene bilden so den Puffer zwischen der Führungsetage und den Fachkräften. Dies stellt eine neue berufliche Herausforderung dar, da Druck und Stress ohne Weisungsbefugnisse und Handlungsspielraum steigen. Zudem müssen viele um ihren Job bangen, da mit der Einführung von flachen Hierarchien der Bedarf an Managern auf der mittleren Unternehmensebene sinkt. Aber auch für einfache Mitarbeiter bergen flache Hierarchien mehr Risiken als zunächst angenommen. Ist die Verantwortung beispielsweise nicht klar verteilt, steigen informelle Erwartungen. So besteht die Gefahr, dass Mitarbeiter der untersten Ebene bei Nichterreichen von Zielen verantwortlich gemacht werden – ganz gleich, ob die Zielsetzung letztendlich realistisch war oder nicht. Demotivierend wirkt es auch, wenn Arbeitnehmer im Endeffekt doch nicht so viel Gestaltungsfreiheit haben wie angenommen oder sie merken, dass der Chef sie nicht ernst nimmt. Als nachteilig erweist sich diese Struktur auch, wenn Unternehmen gute Mitarbeiter verlieren, weil sie diese nicht befördern können, da die

entsprechende Hierarchieebene einfach nicht existiert. „Um Angestellte nicht zu enttäuschen und zu demotivieren, sollten Chefs vermeiden, dass von möglichen Boni nur die Führungsebene profitiert. Noch einen weiteren Nachteil hat der Verzicht auf offizielle Büroetikette: Früher kam man nach Hause, wechselte die Kleidung und legte so auch mental die Arbeit ab. Heute fällt die Trennung von Arbeit und Freizeit immer schwerer“, so Jürgen Höller abschließend.

Weitere Informationen unter www.juergenhoeller.com

Portrait

Jürgen Höller gilt als Europas führender Erfolgs- und Motivationstrainer. Bereits mit 19 Jahren eröffnete er sein erstes Unternehmen und gründete in der Folgezeit 12 weitere erfolgreiche Firmen. So baute er den damals erfolgreichsten Fitnessclub Deutschlands (Fit & Fun) und 1988 die Inline Unternehmensberatung auf, die rund 2.000 Fitness- und Freizeitparadiese in Deutschland, Österreich und der Schweiz etabliert und beraten hat. Seit 1988 betätigte er sich auch als Redner. Zuerst im Bereich Verkauf, später auf dem Gebiet Management und schließlich zu „Motivation und Erfolgsstrategien“. 1991 wurde er „Unternehmer des Jahres“. Die Zeitschrift „BUNTE“ wählte ihn zu einem der „500 wichtigsten Deutschen“ und die Zeitschrift „GQ“ kürte ihn zu einem der „25 besten Redner unserer Zeit“. In seinen Seminaren schulte er ca. 1,5 Mio. Menschen. Zahlreiche Spitzensportler, Politiker und Künstler, darunter Christoph Daum, Grit Breuer, Andi Goldberger u. v. m. erbrachten mit Jürgen Höllers Unterstützung Höchstleistungen. Seine über 60 Bücher, DVDs und Audioprodukte fanden mehr als 6 Mio. Leser und Hörer – darunter die Nummer-1-Bestseller „Spreng Deine Grenzen“ und „Sag ja zum Erfolg“. Nachdem der geplante Börsengang seines Unternehmens aufgrund des Börsencrashes im Jahr 2000 scheiterte, geriet er mit seinem Unternehmen in Schwierigkeiten und erlebte schließlich die größte Krise seines Lebens, bei der er – außer dem Halt und der Liebe seiner Frau, seiner Familie und guter Freunde – alles verlor. Im Mai 2004 startete Jürgen Höller ein fulminantes Comeback. Zu diesem Zeitpunkt belasteten ihn noch 6,6 Millionen Schulden, die er innerhalb von nur 3,5 Jahren komplett tilgte. Heute bietet er mit seiner Jürgen Höller Academy wieder erfolgreich Seminare mit unterschiedlichen Schwerpunkten an und füllt erneut die größten Hallen. Von der Zeitschrift FOCUS in Zusammenarbeit mit XING Coaches wurde er 2016 als „Top Coach“ ausgezeichnet. Ebenfalls von Focus in Kooperation mit Statista wurde er als „Wachstumschampion 2016“ ausgezeichnet, wo er auf Platz 149 der schnellst wachsenden Unternehmen ganz Deutschlands landete. Und auch ein Jahr später (2016) wurde er „Wachstumschampion 2017“, dieses Mal erreichte sein Unternehmen Platz 201. Im April 2017 belegt die Jürgen Höller Academy im aktuellen Ranking der Financial Times Platz 495 der 1000 schnellst wachsenden Unternehmen in ganz Europa.

News-ID: 952325 • Views: 774 (Stand: 17.10.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/952325/Erfolgreiche-Unternehmensfuehrung-durch-flache-Hierarchien.html>