

□ Rubrik

Vernetzung bringt Macht

Was die virtuelle Welt fördert, zeichnet sich auch in Unternehmen ab: Wer allein auf die Macht durch Aufstieg in klassisch hierarchischen Organisationen setzt, mindert seine Möglichkeit zur Einflussnahme.

63 Prozent der mittleren Führungskräfte in Unternehmen bestätigen, dass mittlerweile die Macht in den Betrieben durch Netzwerkbildung jenseits der hierarchischen Strukturen und Positionen zunimmt. Jeder zweite Manager hat zudem mindestens einmal selbst erfahren, wie die eigene Macht durch Projektstrukturen oder regelmäßige Restrukturierungen geschwächt wurde. Dies ergab eine Studie des bei der Führungskräftevereinigung ULA angesiedelten Führungskräfteinstituts unter rund 1.200 Führungskräften.

Nach Ansicht von 44 Prozent der Befragten verschiebt sich die Ausübung von Macht zu denjenigen Mitarbeitern, die ungeachtet ihrer Position einen Vorsprung bei internem Organisations- und Herrschaftswissen haben. Das müssen nicht unbedingt der Vorstand oder die Geschäftsleitung sein. Die früher oft große Macht fachlicher Experten schwindet dagegen deutlich. 42 Prozent der Befragten bestätigen einen Bedeutungsverlust, nur 20 Prozent meinen noch, das Fachwissen als Grundlage von Macht stärker an Bedeutung gewinnt. 38 Prozent sehen keine wesentliche Veränderung. Eine naheliegende Erklärung ist, dass Wissen heute einfacher denn je für alle Entscheider verfügbar ist. Ebenfalls im Rückzug begriffen ist auch die auf Weisungsbefugnis durch eine hierarchisch übergeordnete Position beruhende Macht.

Wie gehen die Führungskräfte mit den zunehmenden Veränderungen im Kräfteparallelogramm persönlich um? Fürchten sie den Verlust ihrer Macht? Die Befragten zeigen sich bei diesen Fragen entspannt: 83 Prozent fühlen sich in ihrer Machtposition durch den Wandel nicht eingeschränkt und reagieren flexibel. Dazu gehört für 57 Prozent auch, dass sie bei der Nutzung des Entscheidungsspielraums gegenüber Mitarbeitern und Unternehmen sensibler gewor-

den sind. Feedbacksysteme machen sie mit ihrem Führungsverhalten sichtbarer und geben nicht nur ihnen Auskunft, wie die Mitarbeiter sie in der Ausübung ihrer Entscheidungsmacht erleben.

ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme hebt hervor: „Führungskräfte von heute definieren ihre Position heute weniger denn je über formale Machtbefugnisse, sondern primär über ihre Aufgabenverantwortung.“ Kommunikative Fähigkeiten, koordinatorisches Geschick und vor allem Flexibilität seien gerade in Branchen mit einem anhaltend hohen Innovationsdruck unverzichtbar für den beruflichen Erfolg. Ramme weiter: „Wer hier nur auf darauf setzt, gegenüber Mitarbeitern die ‚Chefkarte‘ auszuspielen, landet schnell im Abseits.“ Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die Mehrzahl der Führungskräfte dies erkannt hat und danach handelt.

Impressum

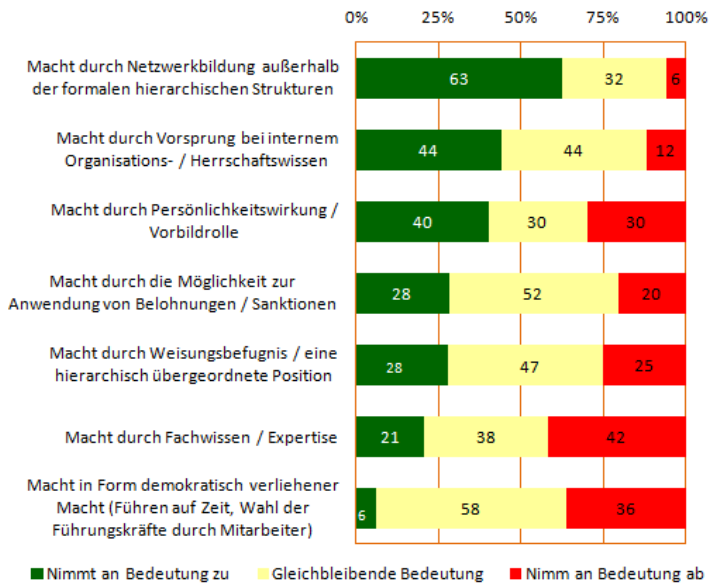
Unter www.manager-monitor.de veröffentlicht das FKI (Führungskräfte Institut GmbH) rund sechs Mal pro Jahr die Ergebnisse von Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.000 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Auftraggeber der Umfrage und Initiator des Panels ist der Führungskräfteverband ULA.

Herausgeber Führungskräfte Institut GmbH
Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
E-Mail info@ula.de | www.fki-online.de
Geschäftsführer: Ilhan Akkus,
Andreas Zimmermann
Steuer-Nr. 1127 423 04863
Amtsgericht Köln HRB 81600

Redaktion Andreas Zimmermann
Verantwortlich Ludger Ramme
Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation

Bezugspreis für die Druckfassung dieses Newsletters: 3 Euro inkl. Porto und USt. pro Ausgabe
Bestelladresse: info@fki-online.de

1) Welche Veränderungen beobachten Sie bei der Entstehung und Ausübung von Macht in Ihrem Unternehmen?



2) Welchen Einfluss haben die Veränderungen im Bezug auf Umgang mit Macht für Sie persönlich?

