

## → Flache Hierarchien (laterale Führung-informelle Führung) setzen zwingend Vertrauen voraus ←

Wir verwenden das BIG Five/OCEAN-Modell (Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae) Tool für die Erfassung der Persönlichkeit. In der Auswertung verfügen wir über den Wert – Vertrauen (Trust).

👉 Auszug Pressemitteilung Bayer Chemie 18. Jan. 2024:

«Zwischen mir und unseren Kunden gibt es immer noch zwölf Ebenen», hatte er November gesagt. «Das ist einfach zu viel. (...) In Zukunft wird praktisch jeder im Unternehmen in kleinen, selbstverwalteten Teams arbeiten, die sich auf einen Kunden oder ein Produkt konzentrieren – so wie es ein Kleinunternehmer tun würde.»

**Laterale Führung** bedeutet Führen ohne Weisungsbefugnis. Führungskräfte und Mitarbeiter arbeiten gleichberechtigt und teilen sich die Verantwortung innerhalb des Teams, die Zusammenarbeit basiert wesentlich auf **Vertrauen**.

Die Abteilungen und Unternehmenseinheiten arbeiten vernetzt und projektübergreifend zusammen – häufig in sogenannten Kompetenzteams. Dadurch erhöht sich zugleich der Koordinationsaufwand und auch Abstimmungen, Verhandlungen und Kompromisse nehmen zu. Für Führungskräfte bedeutet dieser Führungsstil eine enorme Herausforderung.

### **Eine wichtige Komponente ist Vertrauen:**

Laterale Führung setzt gegenseitiges Vertrauen zwingend voraus. Jeder muss die Werte, Grundsätze, Regeln und Ziele im Unternehmen teilen und seinen Teil dazu beitragen. Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass dieses Vertrauen nicht missbraucht wird, auch wenn es keine direkten Weisungen gibt.

Insgesamt ist **Vertrauen** in lateralen Führungsmodellen entscheidend für den Erfolg dieser Organisationsstrukturen. Es erfordert kontinuierliche Pflege und den Aufbau einer unterstützenden, kooperativen Kultur.

👉 Ich habe eine spannende These gelesen:

«Eine Null-Entlassungs-Politik vermittelt den Mitarbeitern ein starkes Signal, dass das Unternehmen ihre Beiträge wertschätzt und sich für ihren langfristigen Erfolg einsetzt. Dies schafft Vertrauen und Loyalität bei der Belegschaft, da sie sich darauf verlassen können, dass ihr Arbeitsplatz auch in schwierigen Zeiten sicher ist. Mitarbeiter, die ihrem Unternehmen vertrauen, sind eher engagiert, motiviert und engagiert, um gemeinsame Ziele zu erreichen.»

Die Gründe für einen Firmenumbau sind komplex und es liegt nicht an mir diesen zu bewerten. Aus Sicht des Vertrauens und der Loyalität der Mitarbeitenden können wir in Zukunft beobachten, wie erfolgreich und nachhaltig der organisatorische Umbau sein wird, welcher mit 4500 Entlassungen startet.

Erfolgt durch Kündigungen ein Vertrauensverlust bei den verbleibenden Mitarbeitenden? Wie sind Ihre Beobachtungen?

