

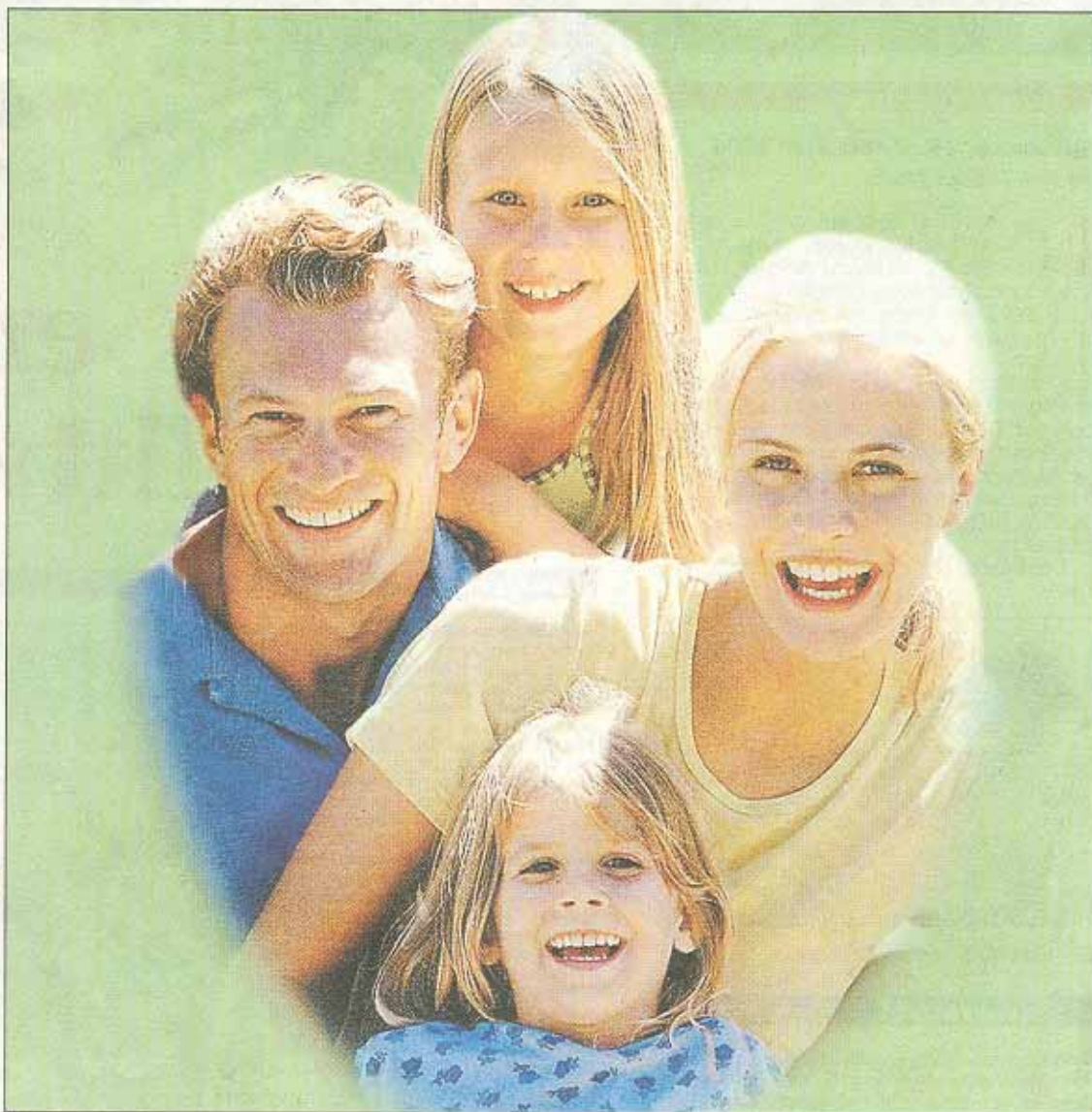
Die Firma ist eine zweite Familie

Der Chef ist der Vater, die Chefin die Mutter, die Kollegen sind die Geschwister und die Mitarbeiter Kinder. Management-Trainer August Höglinger vergleicht Betriebsstrukturen mit der Familie und entwickelt neue Wege zur Problemlösung.

VON MARIA ETZELSDORFER

Kommen wir in eine neue Firma, wenden wir Wissen und Gewohnheiten aus der Familie an. „Wir wollen das Familiensystem in der Firma wiederkreieren“, sagt August Höglinger. Das birgt Konflikte, weil jeder andere Familieneigenheiten mitbringt und verteidigt.

„Je kleiner ein Unternehmen ist, desto mehr betrachten Chefs ihre Mitarbeiter als Kinder“, sagt der Linzer. Vor allem in Familienunternehmen sei dies zu beobachten. Aber auch jede Abteilung von Großunternehmen weise familiäre Strukturen auf.



Eltern, Kinder, Geschwister – diese Rollenbilder findet man auch in Unternehmen.

Foto: SchEZ

„Je kleiner ein Unternehmen ist, desto mehr betrachten Chefs ihre Mitarbeiter als Kinder.“

AUGUST HÖGLINGER
Unternehmens-Begleiter

Ein „permanentes Konfliktfeld“ seien Ehepartner, die gemeinsam im Familienbetrieb arbeiten. Denn, so Höglinger: Die verwandtschaftlichen Bindungen seien immer stärker als Firmenstrukturen.

Als Beziehungspartner sind die Ehepartner gleichwertig, im Betrieb aber häufig nicht. „Deshalb ist es klüger, als Chef seinem Partner nicht zu befehlen, sondern zu bitten, einen Wunsch zu äußern oder von vornherein getrennte, eigenständige Reviere zu bilden.“

Die Rangordnung in Betrieben ist laut Höglinger vergleichbar mit der Familie: „Der Erstgeborene hat einen höhe-

ren Rang als der Letztgeborene.“

Im Unternehmen dagegen sei nicht Alter, sondern die Dauer der Zugehörigkeit entscheidend für den Rang. Dies spiele eine entscheidende Rolle etwa bei der Bestimmung des Nachfolgers für einen scheidenden Chef.

„Der Dienstälteste hat das Erstrecht der Nachfolge. Wird dieser übergangen, so kann das gravierende Konflikte zur Folge haben.“ Diese könnten umgangen werden, indem er in die

Entscheidung einbezogen wird.

Außerdem zu beachten: „Ranghöhere dürfen nie ungebeten kritisiert werden. Die Betonung liegt auf unbeten“, sagt August Höglinger. „Denn jemand, der kritisiert, stellt sich über den anderen.“ Dies könne vermieden werden, indem man die Erlaubnis zur Kritik einholt oder diese als Wunsch formuliert.

Vater-Beziehung überprüfen

Hat ein Mitarbeiter Probleme mit dem Vorgesetzten, so solle er laut Höglinger die Beziehung zum natürlichen Vater – der steht für Autorität – überprüfen. Es gilt: „Wenn Mitarbeiter den Chef nicht anerkennen, kann auch er den Mitarbeiter nicht anerkennen.“

Wenn ein Vorgesetzter in Unfrieden scheidet, erklären sich die Mitarbeiter oft solidarisch. Der Nachfolger hat es dann schwer, sich Akzeptanz

zu verschaffen, weil sich die Mitarbeiter an ihm für das Unrecht an seinem Vorgänger rächen. August Höglinger: „Vergleichbar mit dem Anhalten um die Hand der Braut beim Vater müssen auch die Mitarbeiter an den nächsten Chef weitergegeben werden.“

Geschwister als Konkurrenz

Wichtig findet Unternehmensbegleiter Höglinger zudem, dass unter den „Geschwister-Kollegen“ die Reviere gut abgesteckt sind. Konkurrenz unter Kollegen sei hier sogar dienlich: „Sie dient dazu, dass alle besser werden.“ Wie in der Familie eifern die jüngeren Geschwister den älteren nach. „Sie fungieren als Sparing-Partner im Boxkampf des Lebens.“

Buchtipps: Gerade erschienen ist August Höglingers sechstes Buch: „Die Sprache des Körpers – Ein Nachschlagewerk der Körpersprache“, Preis: 18 Euro. Bestellbar unter: (0732) 75 75 77-3

ROLLENBILDER WIE IN DER FAMILIE



Vortrag am 11. Jänner in Linz

August Höglinger spricht am Dienstag, 11. Jänner 2005, zum Thema „Die Firma – unsere ‚zweite‘ Familie – Leben in beruflichen Beziehungen“ im Landeskulturzentrum Ursulinenhof, 4020 Linz, Landstraße 31. Anmeldung: Haus der Frau (0732) 66 70 26.