

Organigramme

Autor(en): **Müller, Alex**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Zeitlupe : für Menschen mit Lebenserfahrung**

Band (Jahr): **76 (1998)**

Heft 4

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-723676>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Organigramme

Eingesandt von Alex Müller

Zeichnerinnen und Zeichner von Organigrammen haben heutzutage Hochkonjunktur: Grosse Kästchen, kleine Kästchen, Quadrate und Kreise, und das alles längst nicht mehr von Hand, sondern mit Hilfe von «gescheiterten» Computer-Programmen, die wunderschöne Figuren auf den Bildschirm und später auf das Papier zaubern.

Aus solcherlei kunstvollen Signaturen – genannt Organigramme – entstehen über Nacht neue Strukturen und Funktionen. Eine neue Generation ist geboren. Umstrukturierung und Redimensionierung nennt man dies heute. Ganze Firmen und deren Abteilungen, aber auch die einzelnen Bereiche und Funktionen werden auf den Kopf gestellt, bis kein Stein beziehungsweise kein Kästchen mehr auf dem andern bleibt. Dem ist eigentlich nichts entgegenzuhalten, wenn dadurch mehr Effizienz geschaffen wird, die Mitarbei-

ter/innen besser motiviert werden und eventuell sogar neue Arbeitsplätze entstehen. Denn Stillstand bedeutet ja bekanntlich Rückschritt.

Natürlich ist es keineswegs damit getan, veraltete und verrostete Strukturen durch feine Organigrammzeichnungen zu ersetzen. Dies wäre «l'art pour l'art» in Reinkultur. Eine viel grössere – und wertvollere – Kunst ist es, die Menschen für eine neue Organisation zu gewinnen, damit sie sich mit ihr identifizieren. Ein Organigramm ist, wie eingangs erwähnt, heutzutage sehr schnell gezeichnet. Wird es zudem mit einem Schachbrett verwechselt, wo die Figuren bis zum «Schachmatt» hin- und hergeschoben werden, so bleibt es tatsächlich eine leblose Hülle. Damit ein noch so ausgeklügeltes Organigramm nicht zum Selbstzweck verkommt und die Mitarbeiter/innen der verschiedenen Hierarchie- und Funktionsstufen nicht in die einzelnen Kästchen hineingezwängt werden, müssen

wir ihm Leben einhauchen; dabei sollen alle menschlichen Ressourcen wie Kreativität, Intelligenz, Solidarität, Effizienz, Motivationskraft und viele andere zum Tragen kommen.

Eigentlich müsste man bei der Schaffung eines neuen Organigramms immer an der Spitze zu zeichnen (oder nötigenfalls nicht zu zeichnen) beginnen, besonders dann, wenn damit eine Entschlackungskur verbunden ist. Wer weiss, vielleicht lassen sich auch im oberen Bereich der Pyramide einige Quadrate (Linienfunktionen), vor allem aber Kreise beziehungsweise Balloons (= Stabsfunktionen) und damit nicht unerhebliche Kosten verringern. Natürlich, je weiter gen Gipfel, desto schwieriger, schmaler, steiler, steiniger und eisiger wird's – der Stolpersteine sind also genug, und die Absturzgefahr ist auch nicht gering. Viel einfacher und risikoloser ist es natürlich, «oben alles zu lassen, wie es ist». Manchmal hat's ja auch – um bildlich zu bleiben – Nebel auf dem Gipfel, so dass man ohnehin nichts sieht!

Fazit: Organigramm gut, alles gut! Oder etwa doch nicht? Müsste nicht der Mensch wieder vermehrt im Mittelpunkt jeder Reorganisation stehen, und sollte das Organigramm nicht lediglich den Rahmen dazu liefern? ♦

Fusionen: Neues Organigramm gut, alles gut?

Cartoon: Maggie Wechsler

