

# Hierarchie gehört der Vergangenheit an

**Reto Brun, CEO der Brun-Gruppe, ist überzeugt, dass die Hierarchie ein Modell der Vergangenheit ist. Die Qualität eines Entscheides ist höher, wenn auch die Mitarbeitenden einbezogen werden.**

Verwendet man den Terminus «Einzelkämpfer» im Kontext mit einem Unternehmer, impliziert das jene Handlungskonsequenz, die im Begriff des «Alleinentseiders» mündet. Und flugs werden dazu auch gerne leuchtende Beispiele von Persönlichkeiten genannt, welchen man unterstellt, mit diesen «Qualitäten» zum Erfolg gelangt zu sein. Mit Vorliebe sind es solche aus der Vergangenheit. Entspricht dies tatsächlich der Realität, oder werden diese Beispiele in der heutigen Zeit mit Vorzug von jenen bemüht, welche sich nicht ungerne in der Rolle des autoritären und autonomen Patriarchen sehen? Hat diese Haltung in der heutigen Komplexität des Unternehmertums noch ihre Berechtigung? Mindert sie die gefährliche Branchen- und Betriebsblindheit?

Die Antworten auf diese Fragen sind eine individuelle Findung. Ich persönlich bin klar zur Überzeugung gelangt, dass es in meiner persönlichen Verantwortung als Unternehmer gegenüber meinen Mitarbeitenden liegt, den Weg des Einzelkämpfers und Alleinentseiders nicht zu gehen. Würde ich dies tun, wären meine Mitarbeiter und meine Unternehmung auf Gedeih und Verderb nicht nur meinen Stärken, sondern auch meinen Schwächen ausgeliefert. Damit wäre ich nicht ein Unternehmer, sondern ein «Unterlasser», der das Wissenspotenzial innerhalb und ausserhalb seiner Firma nicht nutzt.

In der Brun-Gruppe haben wir uns nach kontroverser Auseinandersetzung für eine Führungs- und Organisationsstruktur entschieden, welche dieser Überzeugung gerecht wird. Obwohl ich als Unternehmer das Risiko trage, haben wir uns in Konsequenz unserer Haltung für die faktische Aufhebung der Hierarchie und zu einer Führung im Gremium entschlossen. Wir sind überzeugt, dass die Hierarchie ein Modell der Vergangenheit ist, welches Anonymität (sich verstecken, Rückdelegation) fördert und das (geforderte) Mitdenken sowie das Mitunterneh-

merktum der Mitarbeitenden einengt. Wir sehen unsere Mitarbeiter als unser grösstes Innovationspotenzial und als Unternehmenspartner, was mir ermöglicht, Verantwortung, Erfolg und letztlich Risiko zu teilen. Deshalb werden heute in unserer Firmengruppe sämtliche wichtigen Entscheide in (interdisziplinären) Teams getroffen. Wir sind der Überzeugung, dass die Qualität des Entscheides höher ist, wenn die unterschiedlichsten Ansichten, Kompetenzen und Erfahrungswerte in die Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Ebenso bewirkt dieses Lösungsprinzip, dass Überdominanz vermieden, die gefällten Entscheide auf breiter Basis mitgetragen und sich die Transparenz in Kommunikation wie Information wesentlich verbessert.

Nicht zu vergessen ist dabei, dass die auf diesem Weg erzielte höhere Qualität der Entscheide auch zu höherer Effizienz und zur grösseren Bereitschaft des Einzelnen zur Übernahme von Verantwortung führen. Wir gleichen damit also die Schwächen des einen mit den Stärken des anderen aus, generieren so mehr Handlungssicherheit wie Handlungsspielraum und erreichen eine raschere Umsetzung der Entscheide. Der Anspruch an die Führungsqualitäten wird zwar dadurch an uns alle nicht geringer und man muss vielleicht lernen als Chef «hinten anzustehen»; die Mitarbeiter danken es aber mit Motivation, Loyalität und Leistung.

Reto Brun, CEO der Brun-Gruppe

**diga**  
möbel

# Umsatz steigern,

**Naturholzmöbel verkaufen!**  
Jetzt verbesserte Konditionen für Fachbetriebe.  
Kein Direktverkauf!

Aus Liebe zum Holz.

**diga 10 x in der Schweiz!**

Crissier/VD	Galgenen/SZ	Pratteln/BL
Dietikon/ZH	Granges-Paccot/FR	Rickenbach b. Wil/TG
Dübendorf/ZH	Hägendorf/SO	
Emmen/LU	Lyssach/BE	Info-Service: 055 450 55 55

**I d'diga muesch higa!** Neu



Jetzt stöbern unter  
**[www.diga.ch](http://www.diga.ch)**

M15331