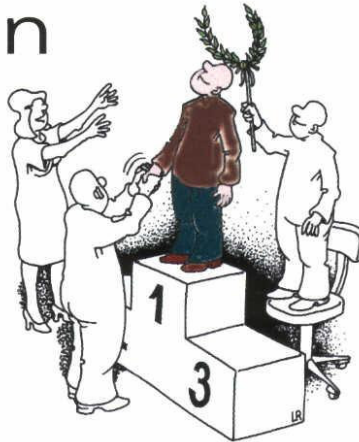


Poranzke ist in vielen Unternehmen

In vielen Firmen gibt es einen Poranzke. Leider kann man diesen fiktiven Mitarbeiter nicht so leicht erkennen. Er tritt recht häufig als kompetenter Sachbearbeiter auf. Wichtig ist, dass er alles über die Abläufe in der Firma weiß, jede Statistik im Griff hat, alle Chefs überlebt, selten den Blickkontakt sucht, konservative oder legere Kleidung bevorzugt, bei Verhandlungen oft als „sachkompetenter Gesprächsteilnehmer“ die Fragen des Chefs beantwortet. Er fragt jedoch nur, wenn er dazu aufgefordert wird.

Schenken Sie Poranzke Ihre Aufmerksamkeit, fragen Sie ihn, beziehen Sie ihn in die Kommunikation ein. Der Chef spielt im Prinzip keine entscheidende Rolle, er unterschreibt nur. Ohne Poranzke ist er vollkommen aufgeschmissen. Poranzke weiß das zwar, sein Persönlichkeitsbild lässt es jedoch nicht zu, dass zu ändern. Poranzke kann leider auch nur in „dieser“ Firma arbeiten, dass wiederum weiß der Chef und Sie sollten alle Zusammenhänge verstehen, dann läuft das Geschäft mit dieser Firma (über Poranzke) hervorragend. Wie oft übersehen wir unscheinbare Mitarbeiter, wie unseren fiktiven Herrn Poranzke und schenken dem vermeintlichen Entscheider die ungeteilte Aufmerksamkeit? Falsch! Erfolgreiche Verkäufer wussten schon immer, dass es für den Entscheidungsprozess nicht nur den Chef gibt.

Hier der Versuch, ein modern strukturiertes Unternehmen zu beschreiben, in denen es nur selten einen Poranzke gibt, weil die Unternehmenskultur so etwas nicht zulassen würde: Es gibt dort keine Chefs im herkömmlichen Sinne, da es keine klassischen Hierarchien gibt. In diesem Unternehmen kann sich jeder Mitarbeiter gemäß seinen Fähigkeiten entwickeln. Sein Aufgabenbereich ist projektdefiniert, wobei ihm trotzdem noch genügend Zeit bleibt, sich weitere Aufgaben zu suchen. Die müssen nicht unbedingt im Zusammenhang mit seiner bisherigen Tätigkeit stehen. Was zur Folge hat, dass Mitarbeiter, die schon länger in

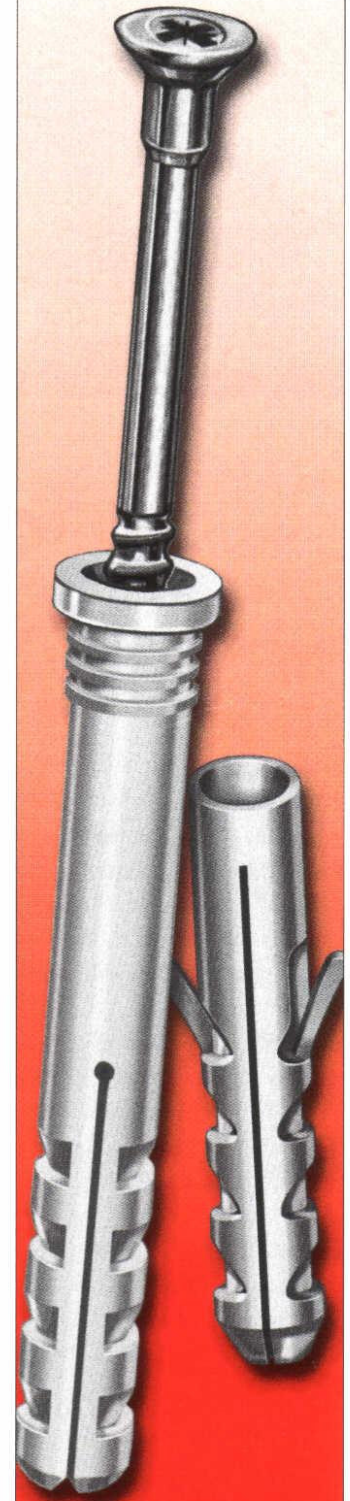


diesem Unternehmen tätig sind, in die unterschiedlichsten Projekte eingebunden sind. Das Waterline-Prinzip definiert, wie weit die berufliche Freiheit reicht. Diese Analogie ist zu vergleichen mit einem Schiff, auf dem sich alle Mitarbeiter befinden. Über Wasser Löcher ins Schiff zu bohren, gefährdet das Unternehmen nicht, weil sie in ihrem ständigen Bemühen um gute Entscheidungen Fehler akzeptieren. Unter Wasser jedoch könnten diese Löcher das Unternehmens-Schiff versenken. Jede Handlung, die das Unternehmen im Falle eines Misserfolges gefährden könnte, muss mit anderen Teammitgliedern abgestimmt werden. Jeder Mitarbeiter ist für seine Handlungen verantwortlich, bestimmt seine Verpflichtungen und hält sich auch daran. Es gibt auch keine festgefahrenen Organisationspläne oder Stellenbeschreibungen, keine Ränge und Titel. Dieses Unternehmen hat eine Verantwortungshierarchie, aber keine Titelhierarchie.

Fazit: Verwirklicht werden kann dies alles nur in kleinen Einheiten, in Betriebsgrößen, die nur selten mehr als 150 Mitarbeiter umfassen. Bei einer maximalen Zahl von 150 Mitarbeitern fällt es dem einzelnen Mitarbeiter im Team leichter, seinen Anteil am Gesamtergebnis zu erkennen. Interessant ist, dass bei diesem Unternehmen all die Mitarbeiter an der Einstellung eines neuen Mitarbeiters beteiligt sind, die auch später mit dem neuen Kollegen zu tun haben. Jeder wird durch so viele Personen eingestellt, weil er später auch mit vielen Personen Kontakt hat.

Ewald W. Schneider

alfa
GERMAN QUALITY
DÜBELTECHNIK



alfa Dübel GmbH

D-45899 Gelsenkirchen
Braukämperstr. 101

Tel: 0049 (0) 2 09 / 95 88 00

Fax: 0049 (0) 2 09 / 95 88 050

Internet: www.alfa-germany.com

e-mail: info@alfa-germany.com