

Lehmschicht im mittleren Management

Die Personalvertretung als Töpfer im Magistrat?

Machen wir Neustadt wieder großartig

In vielen Unternehmen kommt der Informationsfluss zwischen der Unternehmensführung und den Mitarbeitenden irgendwann zum Erliegen - schreibt **Evermood Care**, ein mehrfach ausgezeichnetes Employee Assistance Program:

In den letzten Jahren fiel in diesem Zusammenhang häufig der Begriff Lehmschicht im mittleren Management. Ohne direkten Kundenkontakt arbeiten diese Personen hinter den Kulissen in der Verwaltung, haben aber auch keine größeren Einflussmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens. Als Leidtragende sind dann besonders Mitarbeitende aus diesen Einheiten auf die Unterstützung des Betriebsrates angewiesen.

Eine Vielzahl von festen Vorgaben und eingefahrenen Prozessen erschweren die Arbeit von Führungskräften in Unternehmen mit Lehmschicht. Veränderungen durchzusetzen braucht Geduld: Auf dem Weg durch die Lehmschicht verlaufen sie im Sand oder verlieren an Geschwindigkeit. Die aktive Lenkung des Unternehmens gestaltet sich zunehmend komplizierter.

Doch auch die Mitarbeitenden leiden unter der Lehmschicht. Ihre Vorschläge und Kritik finden kein Gehör und bleiben auf dem Weg nach oben stecken. Mitarbeitende verlieren so schnell das Vertrauen in ihre Vorgesetzten und das Unternehmen: Sie fühlen sich nicht mehr wertgeschätzt. Ein Teufelskreis, denn so wächst der Frust und Veränderungen werden noch skeptischer bewertet.

Hier sollte ein guter Betriebsrat aktiv werden: Als Interessenvertretung der Mitarbeitenden kann er beispielsweise Maßnahmen wie Schulungen anstoßen, um die interne Kommunikation sowie die Führungsqualitäten des mittleren und unteren Managements zu verbessern. Oft reicht es, das Problem der Lehmschicht gezielt zu thematisieren, um die akute Situation für alle Beteiligten zu verbessern.

So kann gute Töpferarbeit gelingen

Die Lehmschicht zu formen und zu gestalten, erweist sich also als essenzielle und zugleich komplexe Aufgabe. Führungskräfte müssen sicherstellen, dass die Anliegen der Mitarbeitenden effizient weitergetragen und bearbeitet werden können.

Gleichzeitig muss eine interne Kommunikationsstrategie erarbeitet werden, die den Schwierigkeiten einer Lehmschicht gewachsen ist, sodass keine Informationen der Geschäftsführung an die Belegschaft mehr verloren gehen.

Der Betriebsrat sollte sich der Schwierigkeiten bewusst sein, die eine Lehmschicht für die Mitarbeitenden mit sich bringt. In größeren Unternehmen erweist es sich als besonders wertvoll, bereits einige Präventionsmaßnahmen zu ergreifen. In vielen Bereichen, wie der Dienst- und Schichtplanung, besteht beispielsweise ein erhöhtes Risiko für Mobbing. Das kann etwa zu Spannung führen, wenn die Wünsche bestimmter Angestellter ständig missachtet werden. Hier sollte sich der Betriebsrat für Schulungen einsetzen, um die Belegschaft für das Thema zu sensibilisieren.

Um Betroffene zu ermutigen, über unangenehme Erfahrungen am Arbeitsplatz zu berichten und Bedenken anzusprechen, können Betriebsräte sich außerdem für die zusätzliche Einführung von digitalen Lösungen stark machen. Mehr als die Hälfte aller Betroffenen traut sich bisher nicht, solche Vorfälle offen zu kommunizieren – oft aus Angst vor Benachteiligung. Digitale Kommunikationswege, die bei Bedarf einen anonymen Kontakt herstellen, können Vertrauen schaffen, Hemmungen abbauen und damit langfristig zu einer offeneren Unternehmenskultur beitragen.

Liebe Personalvertretung im Magistrat, es ist schon klar, dass es bei den Beamten anders ausschaut, wahrscheinlich passieren auch deshalb öfter organisatorische Änderungen, weil das alte Dienstrecht den notwendigen Veränderungen im Wege steht, aber letztendlich geht es um das Gleiche für Sie: Es geht um die Attraktivierung des Arbeitsplatzes und die Wertschätzung beim Dienstgeber einzufordern.

Wir haben 5.600 Arbeitssuchende in Stadt und Bezirk, die Finanzlage von Neustadt hat sich noch immer nicht verbessert. Das Industrieviertel verliert immer mehr an Kaufkraft und Wohlstand, d.h. Wiener Neustadt als Führungsstadt muss die Standortpolitik der Kleinregion mitprägen und Start-ups und KMU attraktiv ansprechen. Das gelingt nur, wenn Wiener Neustadt unsere Zukunfts-Strategie erklärt und Investoren zeigt, woran wir konkret arbeiten.

Erfolgsfaktor bei der Umsetzung sind die Mitarbeiter im Magistrat, wofür sie morgen ein flexibles Arbeitsumfeld brauchen, um sich ihre eigene Arbeit anzupassen und Informationen zu teilen. Sie, liebe Personalvertreter müssen also auch den Wandel vom Wissensarbeiter zum Lernarbeiter begleiten. Aber – Hand aus Herz, wissen Sie überhaupt, wohin ihr Arbeitgeber das Neustädter Land entwickeln will?

Sagt man es Ihnen bei den nächsten Wahlen und verlieren wir wieder viele Jahre?

Besser ist, Sie fragen proaktiv den Magistratsdirektor nach den neuen Rollen, die zu besetzen sind.

Genauso, wie wir Bürger von der Heideansiedlung unsere gewählten Vertreter fragen.