

Gläserner Mitarbeiter: Verführung zur Kontrolle

Studie. Das Comeback des Taylorismus: Finanz-, Bank-, Versicherungs-, IT- und Telekommunikationsunternehmen leben heute schon vor, was in Sachen Mitarbeiterüberwachung möglich ist, ergab der **Hernstein-Management-Report**.

Die technischen Möglichkeiten sind verführerisch. Zwar geben nur 40 Prozent der Führungskräfte zu, Arbeitszeitkontrollen durchzuführen. Doch 18 Prozent, dass ihr Unternehmen interne Instant-Messaging-Plattformen sowie Smartphones/Tablets mit Geo-Lokalisierung einsetzt. Und elf Prozent der Unternehmen haben offizielles GPS-Tracking der Firmenfahrzeuge bzw. des Fuhrparks in umfangreichem Ausmaß. Das ergab der aktuelle **Hernstein-Management-Report**, der der „Presse“ exklusiv vorliegt.

Weitere neun Prozent der Führungskräfte sagen, dass in ihrem Unternehmen umfangreiche Fitnessaktionen mit Fitnesstrackern angeboten werden, die Daten wie Herzfrequenz, Bewegungsverhalten etc. aufzeichnen. Es zeige sich ein bedenklicher Trend in Richtung „gläserner Mensch“, den es zu beobachten gilt, sagt **Michaela Kreitmayer**, Leiterin des **Hernstein-Instituts**. Je größer das Unternehmen, umso wahrscheinlicher ist es, dass neue technologi-

sche Hilfsmittel und Kontrollmechanismen eingesetzt werden. In der Finanz-, Bank-, Versicherungs-, aber auch in der IT- und Telekombranche werden derartiger Instrumente doppelt so oft eingesetzt wie in anderen Branchen.

„Klar müssen große Unternehmen mit Kontrolle anders umgehen als kleine Unternehmen“, sagt **Kreitmayer**, doch im Endeffekt zähle die Leistung. „Die Kontrolle darüber ist allerdings sehr stark von der jeweiligen Unternehmenskultur abhängig. Das beginnt beim Thema Vertrauensarbeitszeit und endet bei der Messung der Gesundheitsdaten von Mitarbeitern.“

Vertrauen in die Menschen bestärke diese in ihrem Tun. „Je verantwortungsbewusster und eigenverantwortlicher Menschen handeln können, desto weniger Kontrolle ist prinzipiell notwendig.“

Durch die fortschreitende Technologisierung würden Unternehmen und Führungskräfte verführt, immer mehr Daten zu sammeln und auch auszuwerten.

„Mehr Daten heißt aber nicht automatisch sinnvollere Auswertungen“, sagt **Kreitmayer**. „Schlau ist es, zuerst genau zu überlegen, welche Daten wirklich einen Mehrwert bringen und was in die Kategorie Datenhamster fällt.“

Sag mir, was zu tun ist

Noch ein zweites Thema fragte das **Hernstein-Institut** ab: Wie steht es um die Stellenbeschreibung? Exakt zwei Drittel der Führungskräfte halten eine dezidierte, schriftlich definierte Stellenbeschreibung für wichtig, und fast ebenso viele Führungskräfte haben selbst eine umfassende oder zumindest in den wesentlichsten Grundzügen ver-

schriftlichte Stellenbeschreibung. 59 Prozent geben an, ihre Stellenbeschreibung werde in unregelmäßigen Abständen aktualisiert. Fehlt die Stellenbeschreibung, was für ein Fünftel der Führungskräfte gilt, erhalten diese durch Learning by Doing, informelle und verbale Erläuterungen oder Management-by-Objectives-Prozesse Klarheit über eigene Aufgaben.

Kreitmayer hält Stellenbeschreibungen nach wie vor für sinnvoll: „Oftmals wird erst durch das Niederschreiben bewusst, wo tatsächlich der Bedarf ist.“ Zudem verringere sich das Konfliktpotenzial. Da die Zeiten allerdings schneller werden, sei es wichtig, die Stellenbeschreibungen regelmäßig zu aktualisieren. „Und irgendwann heißt es vielleicht nicht mehr ‚Stellenbeschreibung‘, sondern ‚Verantwortlichkeitscheck‘, sprich Meetings, in denen Verantwortlichkeiten geklärt werden.“ Der Übergang wird fließend sein. Aktuell haben die Stellenbeschreibungen jedenfalls nicht ausgedient. (mhk)

ZUR PERSON



Michaela Kreitmayer

leitet seit November 2016 das **Hernstein Institut**, das mit dem

„Management Report“ regelmäßig die Führungskulturen untersucht. [Hernstein]

