

Neues Buch «Hierarchiefrei ist besser!  
Mit FLOW-Kultur® zum Management auf Augenhöhe»

# Artgerechte Menschenhaltung im Betrieb

«Wenn du Zäune um Menschen ziehst, bekommst du Schafe» – ein Zitat von William McKnight, ehemaliger CEO von 3M. Peter Wyss beschreibt in seinem Buch die Methode für eine Transformation zur FLOW-Kultur®, den Weg vom Zoo in die Freiheit: der einzig «artgerechten Menschenhaltung im Betrieb».

## Herr Wyss: Warum setzen Sie sich ein für artgerechte Menschenhaltung, für Augenhöhe und Hierarchiefreiheit in Unternehmen? Warum haben Sie dieses Buch geschrieben?

Es ist Zeit, dass in der Wirtschaft bekannt wird, dass eine hierarchiefreie Unternehmenskultur nicht nur möglich, sondern klar besser ist. Und dass es schon eine schöne Anzahl von Unternehmen gibt, die das mit ihrer Kultur des Vertrauens und der Augenhöhe beweisen und hervorragende Erfolge erzielen. Aber es geht mir nicht nur darum aufzuzeigen, dass es ohne Hierarchie gehen kann, sondern dass wir auf ein neues Denken und auf neue Modelle angewiesen sind, wenn wir mit der Entwicklung Schritt halten wollen. Wir be-

finden uns zwar inzwischen im Zeitalter der Technologie 4.0, aber kulturell sind viele Firmen noch im Industriezeitalter, bei der Version 1.0. Und damit sind wir zu schwerfällig und zu langsam und verschenken auch ein enormes Potential an Leistung und Innovation. Ich bin seit über 20 Jahren als Coach und Entwickler von Führungskräften und Organisationen tätig und habe dabei so viele Nachteile der hierarchischen Pyramide beobachtet und erlebt, dass ich das einfach einmal zu Papier bringen musste.

## Von welchen Nachteilen sprechen Sie da zum Beispiel?

In den konventionellen hierarchischen Unternehmen sind die Angestellten Befehlsempfänger, und obwohl sie erwachsene Menschen sind, werden sie wie Kinder behandelt. Sie haben pro Halbtage das Recht auf 15 Minuten Pause! Die Freiheit beginnt erst am Feierabend. Diese Bevormundung ist vergleichbar mit dem Leben im Zoo, wo die Tiere zwar täglich ihr Futter bekommen, aber sonst sehr eingeschränkt sind. Und so wie Tiere im Zoo keine Höchstleistungen erbringen, so ist auch von hierarchisch Unterstellten in einer Firma keine Topleistung zu erwarten. Erschreckend viele machen nur Dienst nach

Vorschrift und sind nicht innovativ. Sie haben resigniert und bringen einfach die Zeit hinter sich. Das ist eine Tragödie. Und dann ist in hierarchischen Kulturen auch sehr oft Angst im System. Der hohe Druck und das Misstrauen bewirkt, dass die Menschen unten in der Hackordnung gestresst und verängstigt sind. Dies endet leider immer häufiger in einem Burnout.

## Aber das einfach zu beobachten bringt uns ja nicht weiter ...

Ja, es braucht neue Perspektiven. Deshalb habe ich das Buch geschrieben, und als geborener Praktiker habe ich in den letzten Jahren auch ein konkret umsetzbares Modell für eine Unternehmenskultur auf Augenhöhe entwickelt: die FLOW-Kultur®.

## Und woraus besteht diese FLOW-Kultur?

F-L-O-W bedeutet Freiheit, Leichtigkeit, Offenheit und Wirksamkeit. Diese Qualitäten decken die psychologischen Grundbedürfnisse des Menschen ab und führen dann zum Flow, dem Fluss. Diese Kultur besteht aus einem FLOW-Mindset, also einer neuen Denkhaltung, und der FLOW-Methode, der praktischen Verankerung im System. Und wir brauchen beides, Mindset und Methode, sonst ist ein Kulturwandel nicht nachhaltig. Wenn die Denkhaltung fehlt, fehlt uns die Orientierung, die Vision, und wenn die Verankerung im System fehlt, findet der neue Mindset keinen Niederschlag und wird nicht gelebt. Die FLOW-Methode organisiert, wie die Firma von einem Kollektiv geführt



Bild: Patrick Stahel



Arbeitskultur: Nutztierhaltung ... oder ...



Arbeitskultur: Selbstführung

werden kann und wie wir ohne Chefs zusammenarbeiten. Sie führt also die Menschen in die Selbstführung.

**Aber viele Menschen können sich ja nicht selbst führen und brauchen deshalb Führungskräfte!**

Natürlich können sie sich selbst führen und organisieren, sie tun das ja jeden Tag in ihrem Privatleben. Da haben sie keinen Vorgesetzten, der für sie eine Wohnung mietet oder ein Auto kauft oder sich für die bestmögliche Ausbildung ihrer Kinder einsetzt. Und auch im politischen Leben übernehmen die mündigen Bürgerinnen und Bürger gewissenhaft Verantwortung – so haben zum Beispiel im Jahr 2012 zwei Drittel der Schweizer Bevölkerung an der Urne die gesetzliche Verankerung von sechs Wochen Ferien abgelehnt, weil das für die Wirtschaft eine zu grosse Belastung gewesen wäre! In der Analogie mit dem Zoo ist es auch so: Nur im Zoo brauchen die Tiere jemanden, der

sie füttert. Und im Zoo rennen Geparde nie, und man könnte meinen, dass sie nicht rennen können. Aber auch wenn wir Geparde im Zoo nicht rennen sehen, dürfen wir nicht glauben, dass sie nicht rennen können.

**Hierarchie gehört doch einfach zu den Menschen, das gab es schon immer und wird es immer geben – wieso wollen Sie daran rütteln? Das ist doch chancenlos.**

Das kann man natürlich so ansehen. Wir könnten auch sagen «Krieg gehört einfach zu den Menschen, das gab es schon immer und wird es immer geben». Ich will diese Feststellung aber nicht einfach akzeptieren. Ich setze mich für die Vision ein, dass Menschen auf der Erde friedlich zusammenleben können. Und sich auf Augenhöhe begegnen. Mir ist schon klar, dass Frieden und Hierarchiefreiheit nicht in den nächsten Jahren auf der ganzen Welt realisiert werden kann. Aber wir können ja versuchen, die Hie-

rarchiefreiheit in unserem Umfeld zu realisieren, wenn sich dafür Türen öffnen.

**Wenn ich nun mehr Flow in meiner Firma will und interessiert bin an einer Transformation meiner Unternehmenskultur, was kann ich tun?**

Einfach anrufen oder ein Mail schreiben und ein Gespräch mit mir abmachen! Darauf freue ich mich sehr.

**Wogibt es nähere Informationen, und wo kann man das Buch bestellen?**

Auf der Webseite [www.flow-kultur.ch](http://www.flow-kultur.ch) gibt es Informationen, Blogs sowie Links zu Videos und zur Buchbestellung.

**PETER WYSS**



studierte an den Universitäten von St.Gallen, Zürich und Paris und blickt zurück auf über 20 Jahre Erfahrung in der

Entwicklung von Führungskräften und Unternehmenskulturen. Er ist der Begründer der FLOW-Kultur® und Inhaber der PWP Peter Wyss & Partner GmbH in Zürich und begleitet Unternehmen zu einer Kultur der Augenhöhe und des Flow.



**PWP Peter Wyss & Partner GmbH**

Russenweg 34  
8008 Zürich  
Tel.: +41 43 538 55 05  
[peter@pwpartner.ch](mailto:peter@pwpartner.ch)  
[www.pwpartner.ch](http://www.pwpartner.ch)



**DAS BUCH:**

Das Werk zur FLOW-Kultur® zeigt einen praxiserprobten Weg auf, wie Unternehmen das hierarchische Modell überwinden können, und beleuchtet den notwendigen Mindset des neuen Paradigmas. Und es beschreibt real existierende Beispiele von Unternehmen, was diese Firmen konkret anders machen und welche Erfolge dabei erzielt wurden. Es erscheint Ende September 2020.

Link zur Buchbestellung:  
[www.flow-kultur.ch/buch](http://www.flow-kultur.ch/buch)



Peter Wyss : «Hierarchiefrei ist besser!»  
2020. Rund 290 Seiten, Kartoniert, ISBN 978-3-8006-6288-3