

somit völlig autonom agieren. In gewissen Teilbereichen, wie zum Beispiel dem Compliance, habe sich allerdings durchgesetzt, dass Vorschriften der Dachorganisation zwingend umgesetzt werden müssen, was aus Effizienz und Ressourcenaspekten Sinn mache. Grossteils entscheiden die angeschlossenen Banken allerdings selbst, welche Dienstleistungen der Dachorganisation in Anspruch genommen werden (Interview 3;4 & 6).

Stärken

Die Experten wurden ebenfalls zu den Stärken der aktuell gewählten Organisationsform befragt. Die Ergebnisse zeigen folgende Nennungen auf Basis des Kategoriensystems:

Stärken aktueller Organisationen	Anzahl Nennungen
flache Hierarchie	4
direkte, zielorientierte Führung	4
klare Zuständigkeiten	2
Dachorganisation	1

Tab. 3: Stärken aktueller Organisationsform

Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Interviews 1-8

Vier von acht Experten sehen die bestehende *flache Hierarchie* als grosse Stärke ihrer aktuellen Organisation. Mit der flachen Hierarchie werden Vorteile wie die schnelle Entscheidungsfähigkeit assoziiert, wie folgende Aussage untermauert: *„Die Stärke ist sicher, dass es eine flache Hierarchie ist, wir sind sehr schnell und fällen sämtliche Entscheide In-House, vom kleinsten bis zum grössten Kredit. Und wenn es sein muss sind wir innert 8 Stunden vom Entscheid bis zur Vertragserstellung. Also wirklich extrem schnell“* (Interview 6, Abs. 8). Bei flachen Hierarchien seien die Wege klar und unkompliziert, was es dem Unternehmen ermögliche, sich schnell den Gegebenheiten anzupassen (Interview 3,5 & 6). Die flache Hierarchie wird zudem als Treiber der Kundennähe und als Förderer der Eigeninitiative der Mitarbeitenden positiv genannt (Interview 5). Die beschriebenen interdisziplinären Gruppen, der Bank mit der personifizierten Matrix, hätten insofern den Vorteil, dass Mitarbeitende langsam lernen etwas gemeinsam zu erarbeiten. Dies sei bei einem hochstrukturierten Unternehmen wie einer Bank neuartig und für die Mitarbeitenden ungewohnt. Die Erfahrung zeig allerdings, dass es in der Praxis überraschenderweise besser funktioniere als erwartet. Natürlich würden die neu zugeteilten Kompetenzen nicht von allen Mitarbeitenden gleichermassen geschätzt, da einige die bestehenden gefestigten Organisationsstrukturen bevorzugen (Interview 8).