




Purpose-Management als Erfolgsfaktor

Netzwerken statt Hierarchiedenken

Es ist kein Geheimnis und doch in Zukunft extrem relevant: Die Mitarbeiter eines Unternehmens brauchen die richtige Haltung, die einen modernen, leistungsfähigen Leitgedanken widerspiegelt, um den Unternehmenserfolg zu maximieren. Doch wie kann die  erreicht werden, wenn durch fortwährenden Veränderungsdruck häufig Unzufriedenheit und Demotivierung den Arbeitsalltag beherrschen? Und welche Rolle spielt dabei die Struktur der Organisation?

Allen ist inzwischen bekannt: Die Mitarbeiter sind einer der entscheidendsten Faktoren des Unternehmens. Mit ihnen steht und fällt der Erfolg. Besonders im Zuge der Digitalisierung, in der Wissen immer komplexer wird und Geschäftsführer nicht mehr alles allein wuppen können, müssen diese täglich auf das spezialisierte Wissen ihrer Angestellten zurückgreifen. Doch wie gelingt es, dass alle tagein tagaus wie ein gut geöltes Uhrwerk miteinander funktionieren und voller Motivation die besten Ergebnisse erbringen? Vor allem, wenn man bedenkt, dass laut einer aktuellen Studie des Beratungsinstituts Gallup nur 15% aller Mitarbeiter emotional stark an ihr Unternehmen gebunden sind. Viele fühlen sich unzufrieden, können sich in ihrer Tätigkeit nicht entfalten. In ihnen schlummert der Wunsch nach mehr Eigenverantwortung und Mitbestimmung. Für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg sollte auf diese Bedürfnisse eingegangen werden. Das bedeutet für die  Geschäftsführung: runter vom Thron und  Lösung alter Hierarchiestrukturen.

Purpose-Management – alle bestimmen mit

Das Zauberwort für eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe heißt Purpose-Management. Klassische Hierarchiestrukturen werden aufgelockert und durch flexible Netzwerkstrukturen ergänzt, mit dem Ziel, die Mitarbeiter zu Mitengagierten zu entwickeln. „Mitgestalten statt informieren“, lautet das Motto. Durch das Einbeziehen in Entscheidungen, die selbstbestimmte Ausführung, aber auch das Tragen von Konsequenzen wird den Angestellten ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Selbstgestaltung übertragen. Sie erhalten



die Möglichkeit, ihr Potenzial zu entfalten und dieses für den Sinn („Purpose“) des Unternehmens einzubringen. Aus dem eigenen Antrieb heraus werden die Aufgaben des Unternehmens zu den eigenen. Der innere Treiber sowie die maximale Ausschöpfung der eigenen Ressourcen fungieren dabei als maßgeblicher betriebswirtschaftlicher Faktor.

Netzwerken für gemeinsame Ergebnisse

Die Aufweichung der Hierarchiestrukturen ermöglicht den Mitarbeitern außerdem, sich permanent auszutauschen. Meetings, Brainstorming, Netzwerken – Ziel ist es, gemeinschaftlich Ergebnisse zu gestalten. Die Folge sind schnelle, agile Prozesse, die die Umsetzung von Projekten beschleunigen und die Ergebnisse optimieren. Doch welche Rolle hat die „entmachtete“ Geschäftsführung? Sie steuert das Networking und trägt mit dem Schaffen der notwendigen Voraussetzungen dazu bei, dass das Unternehmen höchstmöglich profitabel und wirksam als verzahntes System funktioniert. Damit kommt dem Geschäftsführer mehr die Funktion des „Unternehmensdesigners“ und „Enablers“ (Möglichmacher) zu als die des hierarchischen „Top Down“-Unterneh-

mensleiters – eine Chance und Befreiung auch für den Geschäftsführer 4.0.

Starthilfe für die neue Denkweise

Die Geschäftsführung steht nun also in der Verantwortung, ihren Mitarbeitern diese Haltung der Selbstbestimmung und Mitgestaltung von innen heraus näher zu bringen. Mithilfe intensiver Schulungen durch erfahrene Coaches können die alten Denkstrukturen aufgebrochen und der neue Unternehmensgeist herausgekitzelt und verinnerlicht werden. Erkennen die Mitarbeiter die Vorteile des eigenverantwortlichen Arbeitens für sich, entsteht auch der Wille, dieses anzunehmen und nachhaltig zu leben. Alle arbeiten motiviert in einem gemeinschaftlichen Gefüge und sorgen damit sicher in der nächsten Gallup-Studie für den ein oder anderen positiven „Ausreißer“. ■



Sevgi Ates
Erfolgsberaterin und Management-Coach, Köln
www.sevgiates.de