

BEITRAGSSERIE „WANDEL BRINGT DEN UMSATZ UND DIE RENDITE VON MORGEN“

BEITRAG 8: „DIE GF-ROLLE IM WANDEL“



Was ist die Rolle eines Geschäftsführers? Bisher? Und wie wandelt sich die GF-Rolle in der digitalen Welt?

Bei allem anerkannten Wissen, was GF's alles können sollen, erlebe ich, dass jeder GF seine ureigene Rolleninterpretation lebt. Denn jeder Geschäftsführer bringt seine Persönlichkeitsprägungen und seine persönlichen Unternehmungsführungskompetenzen mit in seinen Job. Von daher gibt es in der Realität individuell ausgelegte GF-Rollenverständnisse.

Bei aller berechtigter Individualität gibt es allgemeingültige Erkenntnisse zur Persönlichkeitsstruktur sowie den Steuerungs- und Führungskompetenzen eines idealen GF's. Als Maßstab, an dem sich GF's orientieren können und versuchen können, sich ihm zu nähern.

Idealerweise ist ein Geschäftsführer Manager, Führer und Leader zugleich. Er sollte steuern und entwickeln können über Ziele, Konzepte und Projekte. Er sollte auf der zwischenmenschlichen Ebene gute Beziehungen zu seinen Führungskräften und seiner gesamten Mannschaft gestalten und leben können. Und als Leader ist er ein Stratege mit Weitsicht hinsichtlich der Zukunftsgestaltung seines Unternehmens.

Seite 2

Seine GF-Aufgabe ist in der Regel nicht das Tagesgeschäft, sondern die kontinuierliche Entwicklung der Performance und der Wirtschaftlichkeit sowie die strategische Ausrichtung des Unternehmens.

In der bisherigen analogen Welt hat der/die Geschäftsführung von der Rolle her die zugewiesene Macht zu bestimmen und zu entscheiden. In der hierarchischen Welt war und ist das so legitimiert. Oben entscheidet. Oben kann unten vorgeben. Oben kann unten im Zweifelsfalle beugen.

Umfragen zeigen, 70 - 80% der Mitarbeiter sind unzufrieden über die Rolleninterpretation ihrer GF. Weil sie darin zu wenig vorkommen und zu wenig zu sagen haben. Weil sie Betroffene der GF-Rolleninterpretation sein können.

Die digitale Transformation der Unternehmenswelt wird meiner Meinung nach dieses hierarchisch abgeleitete Machtrollenparadigma aufbrechen und die GF-Machtrolle wandeln. Nicht mehr Macht wegen des Status, sondern Macht aus der natürlichen Akzeptanz meiner Führung und Persönlichkeit.

Geschäftsführer werden vom machtvollen Entscheidern zu Spielmachern mutieren. Sonst wird die digitale Transformation nicht gelingen können. Die digitale Transformation verändert nicht nur Produkt und Technik, sondern vor allem die Bilder, wie organisiert, gemanagt, geführt und miteinander umgegangen wird.

Die neue Generation Geschäftsführer sorgt für gute Rahmenbedingungen, um die Kreativität, Innovationskraft, Agilität und Geschwindigkeit für das Unternehmen freizusetzen, die ungenutzt im Mitarbeiterpotenzial schlummern. Der Spielmacher ist Teil der Spielgestaltung. Er vermag seine Spieler optimal einzusetzen, sie aufzubauen und ihnen Selbstbewusstsein und Vertrauen zu geben. Der GF sorgt durch Spiel- und Spieler-Entwicklungen, dass sein Team schneller und besser spielt sowie mehr Tore schießt als zuvor.

Um die Spielmacher-Rolle so zu leben, bedarf es neben inhaltlicher Führungskompetenz vor allem einer Führung mit sozialer Kompetenz und Empathie.

Menschlich sein. Beim Handeln immer vom Menschen ausgehen, anstatt sich (nur) von der Logik und Funktionalität leiten lassen. Die Mitarbeiter mitnehmen in die Aufgaben- und Problemstellungen. Gemeinsam daran arbeiten und ein Ergebnis

Seite 3

entstehen lassen, das mit dem oder durch das jeweilige Team entstanden, getragen und vorangetrieben wird. Den Mitarbeitern Verantwortung geben.

Vom Mächtigen zum Spielmacher zu werden, ist eine große Herausforderung. für jeden. Vor allem bedarf es, sich zurücknehmen zu können. Sich nicht so wichtig zu nehmen. Den Menschen um sich herum mehr zutrauen. Ihnen Respekt und Wertschätzung geben.

Das ist Stärke. Viel stärker als auf seine Macht zu bauen. Die Mitarbeiter haben ein Gespür dafür.

Bernd Pirl
GF - Consultant

P.S.: Falls Ihnen der Artikel gefällt, klicken Sie auf „Gefällt mir“ oder „Teilen“, um ihn auch anderen Interessierten aus Ihrem Netzwerk zugänglich zu machen.

Weitere Beiträge von mir finden Sie auf meiner Homepage unter:

<http://www.pirl-consulting.de/index.php/beitraege.html>

Ich freue mich über Ihre Kommentare und über den Besuch auf meiner Homepage.

Vielen Dank!

Seite 4

VITA BERND PIRL:

- >> Diplom-Kaufmann, Jahrgang 1957
- >> Berater mit Geschäftsführungserfahrung
- >> 1981 bis 2000:
Kaufmännische Laufbahn in der mittelständischen Industrie,
- >> Entwicklung vom Assistenten bis zum Kaufmännischen Geschäftsführer
- >> seit 2001:
Bernd Pirl Consulting für Unternehmensführung und -entwicklung

MEINE BERATUNGSPHILOSOPHIE

- >> Leistungsfähiger werden in Organisation, Management, Führung und Kultur des Unternehmens, um eine bessere Leistung im Unternehmen zu ermöglichen!
- >> Mit höherer Leistungsfähigkeit eine bessere Leistung ermöglichen!
- >> Wie im Sport:
Durch Training leistungsfähiger werden, um im Spiel / Wettkampf bessere Leistung bringen zu können!

MEIN BERATUNGSANSATZ

- >> Respekt, Wertschätzung und Konstruktivität
- >> Ich fühle mich gleichermaßen der Leistung und den Menschen in Unternehmen verpflichtet!
- >> Ich arbeite integrativ auf der Sachebene, an den zwischenmenschlichen Beziehungen und an den Haltungen in Unternehmen!
- >> Mein Vorgehen ist lösungs- und lernorientiert!

Pirl Consulting
Karl-Fanz-Straße 8
77815 Bühl

Telefon: +49 (0) 7223 - 97 17 98
Telefax: +49 (0) 7223 - 97 17 99
Mobil: +49 (0) 171 8000 324

info@pirl-consulting.de
www.pirl-consulting.de