

Zukunftsfähigkeit braucht Freiheit

## GÖTTERDÄMMERUNG – DIE ALTE FÜHRUNGSGARDE HAT AUSGEDIENT

In vielen Unternehmen herrscht ein System aus Kontrolle, Angst und Abhängigkeit. Dominiert und diktiert von Managern, die sich längst aus unserer Wertegemeinschaft verabschiedet haben und nach dem Führungsprinzip der kalkulierten Paranoia wie Halbgötter in den Chefetagen thronen, bis sie von einer modernen Führungselite aus dem Olymp der Macht vertrieben werden.

Diese Zeit des Wandels ist jetzt. Wer an alten Führungskonzepten klebt, schadet dem Unternehmen, bremst Innovationen und gefährdet den Wirtschaftsstandort Deutschland. Eine statische Haltung „oben denkt, unten macht“ ist da fehl am Platz. Die autoritären Führungskonzepte des Industriezeitalters passen nicht mehr zur modernen Arbeitswelt und der Dynamik sich ständig wandelnder Märkte. Sie senken den Motivationspegel, drücken auf die Leistungsbereitschaft und verhaseln die Bilanz.

Heute sind Führungspersönlichkeiten gefordert, die sich als Architekten einer neuen Unternehmenskultur verstehen. Denn der Wettbewerb der Zukunft wird auf den Personalmärkten entschieden. Die Nase vorn haben Unternehmen mit einem hohen Freiheitsgrad auf allen Ebenen. Den Wettlauf um die Besten gewinnt, wer die Individualisten fördert und ihnen genau die Freiheiten einräumt, die sie brauchen, um selbstbestimmt zu sein. Denn freie Menschen in einem freien System produzieren bessere Ergebnisse, während Bürokratie und Kontrollwahn Motivationskiller sind und blockieren.

Unternehmenslenker sind gut darin beraten, Ihren Mitarbeitern die bestmöglichen Rahmenbedingungen zu bieten, damit sie ihre Potenziale entfalten und sich weiter entwickeln können. Fördern Sie selbstverantwortliches Handeln sowie ein Klima von Offenheit und Vertrauen. So ermöglichen und fördern Sie Wissenstransfer, Kreativität und Innovation. Konzentrieren Sie sich auf das eigentliche Ziel - den gemeinsamen Erfolg in den Märkten. Entrümpeln Sie, das macht zukunftsfähiger, flexibler und schneller. Wer das Unternehmen von morgen gestalten will, muss Ballast abwerfen.

Es ist Zeit, einen neuen Weg der Unternehmensführung zu wagen. Verabschieden Sie sich von Ihrer Rolle als Leistungskontrolleur und gestalten Sie gemeinsam mit Ihren Teams die Zukunft der Arbeitswelt. Das erfordert Neugier und auch Mut, neue Denkhorizonte und Handlungsspielräume zu erobern.

Wenn ich Sie mit meinem Beitrag aus Ihrer Komfortzone herauslocken konnte, verspreche ich Ihnen schon jetzt aus eigener Erfahrung als Unternehmer: Sie werden erkennen, dass unternehmerischer Erfolg und Gewinn nur ein Nebenprodukt sind.

## IHRE KOORDINATEN FÜR DIE NAVIGATION IN DIE ZUKUNFT

Ich möchte Sie ermutigen, sich auf die Transformation einzulassen. Erhalten Sie Einblick in meine Art, mit diesem komplexen Thema am Beispiel meiner Unternehmensgruppe umzugehen.

### Schritt 1: Die Besten der Branche gewinnen

Überlassen Sie das nicht allein den standardisierten Auswahlritualen der HR-Abteilung, sondern wählen Sie die Kandidaten in enger Abstimmung mit der jeweiligen Fachabteilung. Bei bk Group prüfen wir vor allem nach den Kriterien: Wie passt der Bewerber zu uns, welche Charaktereigenschaften hat er oder sie – wie stark ist der Wille, unsere Philosophie der Offenheit und Ehrlichkeit zu leben. So gewinnen wir Mitarbeiter, die exzellent qualifiziert sind und gleichzeitig das gesamte Unternehmen weiter bringen.

## Schritt 2: Vertrauen

Sie haben sich für einen neuen Mitarbeiter/In entschieden, also vertrauen Sie darauf, dass er/sie sein Bestes für Ihr Unternehmen geben wird. Das ist die aus meiner Sicht die wichtigste Voraussetzung für Loyalität und Begeisterungsfähigkeit. Der Mitarbeiter spürt, dass er wichtig ist und gebraucht wird. Er weiß, dass das Management auf ihn und seine Leistungen vertraut.

## Schritt 3: Freiraum

Ihre Mitarbeiter sind selbstverantwortliche Menschen. Sie brauchen keine Gängelung durch unzählige Vorschriften, Prozessbeschreibungen, Workflows, Organisationsschemen. Räumen Sie ihnen stattdessen den größtmöglichen Freiraum für ihre Entwicklung ein und schaffen Sie kurze Entscheidungswege. Deshalb genießen Aus- und Weiterbildung bei der bk Group einen hohen Stellenwert. Damit schaffen wir die Basis für begeisterte Mitarbeiter und ein Arbeitsklima der Freiheit, der Entfaltung und der Sicherheit.

## Schritt 4: Controlling

In den letzten Jahren hat das Controlling an Einfluss gewonnen. Die Folgen sind fatal: Deutschland verschläft zunehmend den Anschluss in vielen Technologiebereichen. Deshalb reduzieren wir das Controlling auf die minimalsten Kernparameter. Mit wenigen Benchmarks und Ampelsystemen sieht das Management sofort, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Dabei gelangt man oft zu der Erkenntnis, dass einzelne Mitarbeiter noch Schulungsbedarf haben oder mit Ihrer Aufgabe in der jeweiligen Position überfordert sind.

## Schritt 5: Grenzen

Definieren Sie Grenzen so weit gefasst wie möglich. Geben Sie maximale Spielräume bei Limits für Unterschriften. Definieren Sie bei Ihren Workflows klare Schnittstellen und Verantwortlichkeiten, damit jeder in der Organisation weiß, bis zu welchem Fertigungs- oder Entwicklungsgrad er Projekte in der Prozesskette treiben muss. Bei uns gilt die Maxime: Der Weg zum Ziel darf individuell gegangen werden. Fördern Sie die selbstverantwortliche Nutzung von Gestaltungsräumen, denn die Generation Y und Z wird dies von Ihnen zukünftig verstärkt verlangen und einfordern.



### AUTOREN PROMO BOX

Gerold Wolfarth, CEO der bk Group, hat 1999 seine Unternehmensgruppe als „One-Man-Show“ gegründet und sich bis heute zum Marktführer für 365° Objektlösungen & Services in Europa entwickelt. Seine Geschäftsidee war eine Dienstleistung, die es zuvor im Markt nicht gab und baute diese innerhalb von acht Jahren in ganz Europa aus. Bis heute gibt es kein zweites Unternehmen im Markt.

Weitere Informationen finden Sie unter: [www.gerold-wolfarth.eu](http://www.gerold-wolfarth.eu)